Ontario

LABOUR MANAGEMENT SERVICES

OFFICE OF COLLECTIVE BARGAINING INFORMATION

ONTARIO COLLECTIVE BARGAINING REVIEW 2000

ISSN: 0840-5646

104-04714/

TABLE OF CONTENTS

page

Foreword i

Executive Summary ii

I. Collective Bargaining Settlements, 2000 1

Economic Climate *1*

Stage of Settlement *2*

Term of Agreement *2*

Duration of Negotiations *2*

II. Negotiated Wage Increases in 2000 2

Trends *2*

Distribution of Increases *2*

Quarterly Wage Settlements *3*

Industry *3*

III. Key Settlements Ratified in 2000 3

IV. Work Stoppages under Ontario Jurisdiction 9

V. Outlook for the Year 2001 9

Tables 10

TABLES

page

Table 1 - Number of Collective Agreements Ratified in 2000 and Employees Covered, by Industry 10

Table 2 - Number of Collective Agreements Ratified in 2000 and Employees Covered, by Stage of Settlement and Sector 11

Table 3 - Number of Collective Agreements Ratified in 2000 and Employees Covered, by Term of Agreement and Sector 12

Table 4 - Duration of Negotiations of Collective Agreements, covering 200 or more Ontario Employees, Ratified in 2000, by Sector 13

Table 5 - Increases Negotiated in Major Collective Agreements in Ontario, Compared to the CPI for Canada and Ontario, 1991-2000 13

Table 6 - Average Annual Increases in Base Wage Rates in Collective Agreements Covering 200 or more Ontario Employees, Ratified in 2000, by Sector 14

Table 7 - Average Annual Increases in Base Wage Rates in Collective Agreements Covering 200 or more Ontario Employees, Ratified in 2000, by Industry 15

Table 8 - Work Stoppages and Person Days Lost, by Sector, 1991 - 2000 16

Table 9 - Work Stoppages under Ontario Jurisdiction, 1991 - 2000 16

FIGURES

Figure 1 - Selected Economic Indicators, 1995 - 2002 1

Figure 2 - Stage of Settlement, by Sector, 2000 2

Figure 3 - Wage Increases by Public and Private Sectors, 1991 - 2000 3

Figure 4 - Distribution of Increases, Public and Private Sectors, 2000 4

Figure 5 - Work Stoppages and Person Days Lost, 1991 - 2000 8

FOREWORD

The *Ontario Collective Bargaining Review 2000* provides an overview of collective bargaining activity in Ontario for the year 2000. The information in this report is compiled from collective agreement settlements and work stoppages reported to the Office of Collective Bargaining Information (OCBI) as at the publication date. The data reflect settlements for Ontario employees only, under both Ontario and federal jurisdictions. Work stoppages data are reported for employees under Ontario jurisdiction only.

The report consists of five sections. Section I provides data on the total number of agreements settled and employees covered, by industry, in 2000. It also provides information on the stage of settlement, the term of agreement, and the duration of negotiations, as well as an overview of the economic climate in 2000. Section II provides information on wage settlements for agreements covering 200 or more employees, including negotiated wage increases (current and historical), for public and private sectors and by major industry. Section III summarizes the key settlements of 2000. Section IV highlights work stoppages data under Ontario jurisdiction and Section V provides an outlook for the year 2001.

Average wage settlement calculations are based on base wage rates and are weighted by the number of employees in each bargaining unit. Estimates of additional increases that may be generated from cost of living allowance (COLA) clauses are included in the calculation of the average annual increase, where applicable.

The selection criteria for major settlements included the size of the bargaining unit, significant changes in wages, and settlements of public interest.

Work stoppages reported include strikes and lockouts which last a minimum of one-half day, involving two or more unionized or non-unionized workers and result in ten or more person days lost.

For further information please contact the Office of Collective Bargaining Information (OCBI), Ontario Ministry of Labour, 400 University Avenue, 9th Floor, Toronto, Tel: (416) 326-1260.

EXECUTIVE SUMMARY

- According to records in the Office of Collective Bargaining Information, collective bargaining activity for 2000 involved the ratification of over 2,500 collective agreements covering approximately 560,000 employees. Information received as at the publication date indicates a decrease compared to 1999 in the number of agreements and number of employees covered by agreements ratified in 2000. Bargaining activity in health and welfare services, education and related services, and municipal government, represented almost 44% of agreements ratified in 2000.

- In 2000, strong economic growth, a declining unemployment rate and an annual inflation rate of 2.9%, combined with continuing global economic adjustments and public sector restructuring, influenced bargaining outcomes. Higher wage demands, job security, income protection and labour adjustment continued as key issues during collective bargaining.

- The percentage of collective bargaining negotiations settled without a work stoppage reached 96% in 2000. As in previous years, an overwhelming majority of negotiations were successfully settled in direct bargaining, or with conciliation or mediation assistance; the arbitration process was used in settling less than 3% of agreements.

- Wage outcomes achieved in 2000 increased by 0.5% from 2.1% in 1999, continuing the steady increase in average annual wages since 1994. Settlements in 2000 provided an average annual wage increase of 2.6% overall, 2.7% in the public sector, and 2.4% in the private sector. Manufacturing settlements averaged 2.9%, compared to 2.6% for non-manufacturing settlements, and 2.7% for construction.

- In 2000, 146 work stoppages involving 55,267 employees under Ontario jurisdiction were reported, resulting in 649,730 person days lost. This represents 0.05% of estimated working time.

- In 2001, most collective bargaining activity, in terms of number of agreements, will take place in health and welfare, education, municipal government and construction. Bargaining activity, in terms of employee numbers, will affect primarily workers in health and welfare, education, municipal and provincial government, and construction.

- Slower economic growth, moderate inflation, continued restructuring in response to intense competitive forces in the public and private sectors, and the effects of North American and global economic deceleration will affect overall wage settlements in 2001. Job security, working conditions, income protection, labour adjustment, and training will likely remain priority issues on the bargaining agenda for 2001.

ONTARIO COLLECTIVE BARGAINING REVIEW, 2000

I. COLLECTIVE BARGAINING SETTLEMENTS, 2000

According to records in the Office of Collective Bargaining Information, collective bargaining activity for 2000 involved the ratification of 2,528 collective agreements covering 561,283 employees. These settlements represent over one-quarter of the 9,681 agreements on file with the Office and affect 37% of employees in Ontario covered by collective agreements.

Information received as at the publication date indicates a decrease in 2000 compared to 1999 in the number of agreements and number of employees covered by agreements. Of the total number of settlements in 2000, slightly over 50% were in the public sector, covering 70% of employees. Overall, approximately 77% of all agreements ratified were in the non-manufacturing sector.

Of the 2,528 agreements ratified, 2,264 or 89.6% were renewal agreements, and covered 88.1% of all employees. Eighty-two first agreements, or 3.2%, resulted from bargaining unit amalgamations under the *Public Sector Transition Stability Act, 1997* (Bill 136). Of the remainder of the settlements, 141 or 5.6%, were first agreements, and 41 agreements or 1.6% were extensions of existing agreements.

In terms of employees covered, bargaining activity was concentrated in education and related services, health and welfare services, federal and municipal government, and retail trade. In each of these industries, 30,000 employees or more are covered by agreements (see Table 1).

COLLECTIVE AGREEMENTS RATIFIED IN 2000	
Number of Agreements	2,528
Employees Covered	561,283
Average Annual Wage Increases*	
All Settlements	2.6%
Public Sector	2.7%
Private Sector	2.4%
Major Industrial Wage Settlements	
Manufacturing	2.9%
Food, Beverage	2.2%
Textiles	2.8%
Primary Metals	2.1%
Machinery	2.4%
Transportation Equipment	3.5%
Electrical Products	2.4%
Non-Manufacturing	2.6%
Mining, Quarrying	1.8%
Transportation & Related Services	2.6%
Communications	3.8%
Utilities	2.8%
Retail Trade	1.8%
Education & Related Services	2.7%
Health, Welfare	3.0%
Public Administration	
Municipalities	2.6%
Provincial Government (weighted total)**	3.1%
OPP***	2.0%
Ont. Property Assessment Corp.	2.3%
Federal Government	2.2%
Construction	2.7%

* *For agreements covering 200 or more employees*
** *Wage increase includes additional OPP Provincial Responsibility Incentive (PRI) payments*
*** *Wage increase excludes additional Provincial Responsibility Incentive (PRI) payments*
Note: Wage increases may include COLA estimates if applicable

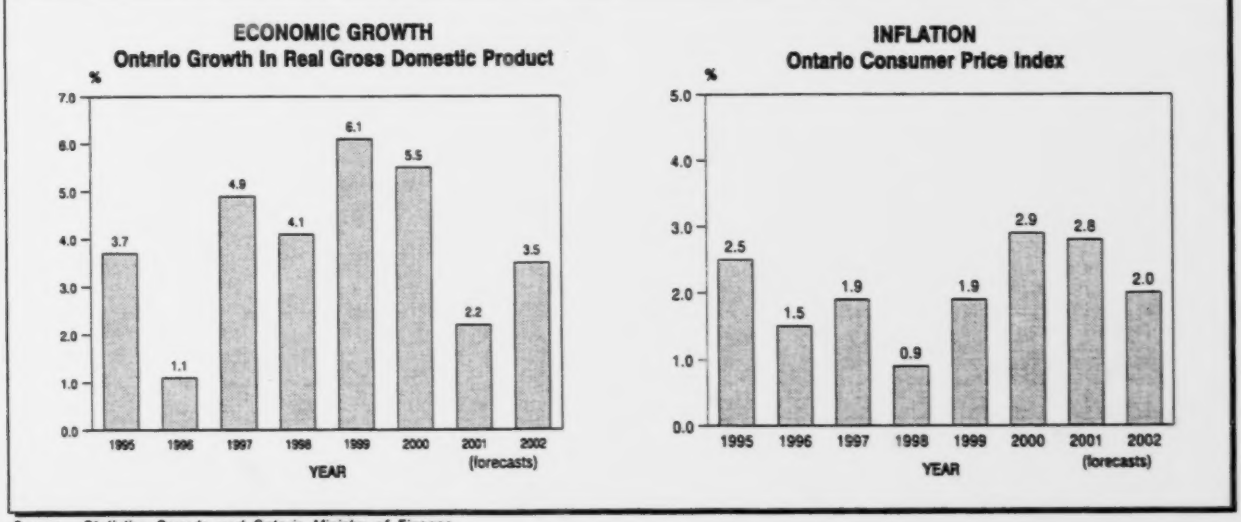
Economic Climate [1]

Collective bargaining in 2000 occurred in an environment of strong economic growth. Ontario's real Gross Domestic Product (GDP) grew by 5.5%, compared to 6.1% in 1999. Healthy economic growth in 2000 was attributable to strong consumer spending, increased business investment, expanding exports and rising residential construction.

The strength of Ontario's economy in 2000 was also reflected in a stable labour market. The Ontario unemployment rate declined to 5.7% in 2000, the lowest annual rate since 1990. The annual inflation

[1] *Ministry of Finance, 2001 Ontario Budget, May 9, 2001*

Figure 1 - **SELECTED ECONOMIC INDICATORS, 1995 - 2002**



Source: Statistics Canada and Ontario Ministry of Finance

rate, as measured by the Consumer Price Index (CPI), reached 2.9% in 2000, up from 1.9% in 1999, primarily due to higher energy prices (see Figure 1).

Stage of Settlement

Ninety-six percent of agreements ratified in 2000, covering almost 91% of employees, were settled without a work stoppage. Over 45% of agreements were settled by direct bargaining, 49% were settled with the assistance of a conciliation officer or mediator, and less than 3% of agreements were settled using the arbitration process.

Slightly less than half of both public and private sector agreements were settled by direct bargaining. The percentage of agreements settled with the assistance of a conciliation officer or mediator in the public and private sectors reached 46% and 52% respectively. The arbitration process was used primarily in the public sector (see Figure 2 and Table 2).

Term of Agreement

Of the agreements ratified in 2000, 48% settled for a three-year term, 22% settled for a two-year term, 12% settled for more than three years, and 10% settled for one year. The majority of agreements (54%) in the private sector were for a three-year term, compared to 43% in the public sector. Almost 59% of manufacturing agreements, and less than half of non-manufacturing agreements (45%) settled for 36 months (see Table 3).

Duration of Negotiations

Data regarding the duration of negotiations are maintained for collective agreements covering a minimum of 200 employees. In 2000, there were 416 collective agreements ratified which cover a minimum of 200 employees. The average duration of negotiations reached 5.8 months. In the public sector the average duration was 7 months; in the private sector, the average duration was 3.6 months. Negotiations for 46% of public sector agreements lasted 4-6 months, and 66% of private sector agreements were reached within three months (see Table 4).

II. NEGOTIATED WAGE INCREASES IN 2000

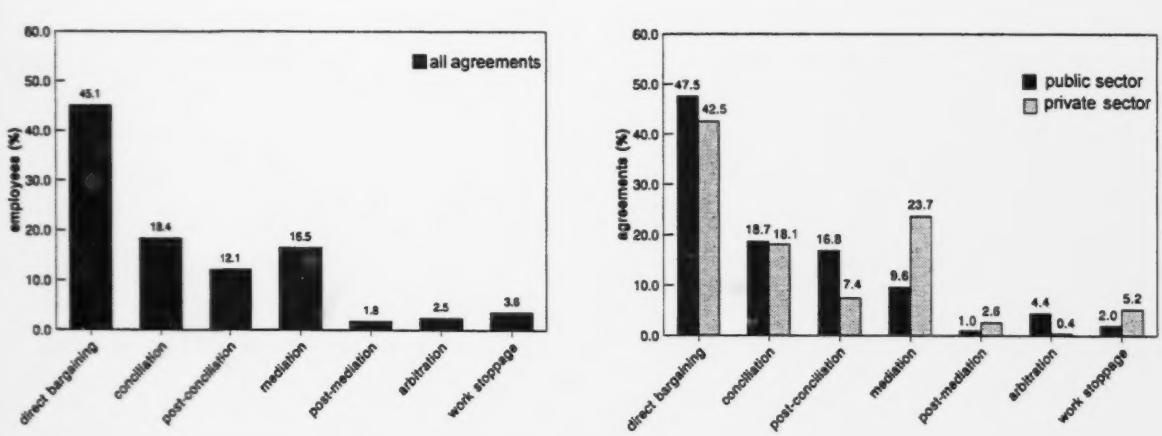
Trends

In 2000, 416 agreements covering a minimum of 200 employees were ratified, affecting 442,200 employees. Settlements in 2000 resulted in a 0.5% increase from 2.1% in 1999, for an average annual wage increase of 2.6% overall, continuing the steady wage increases since 1994. The 2.7% average annual wage increase achieved in 2000 in public sector agreements reflected a significant increase from 1.4% for 1999. In contrast, the private sector average annual wage increase for 2000 declined 0.7% from 3.1% in 1999, to 2.4% in 2000 (see Figure 3 and Table 5).

Distribution of Increases

Overall, 45% of employees covered by public and private sector agreements received average annual wage increases ranging from 2% to 2.9%. Almost 51% of public sector employees covered by agreements received increases within the same range. In the private sector, 35% of employees

Figure 2 - **STAGE OF SETTLEMENT, BY SECTOR, 2000**



Source: Office of Collective Bargaining Information, Ontario Ministry of Labour

covered by agreements received wage increases ranging from 1% to 1.9%. The percentage of employees who settled agreements with no wage increases in the public and private sectors was minimal, 1.7% and 0.6%, respectively (see Figure 4).

Quarterly Wage Settlements

Variations among the quarterly average annual wage increases in both public and private sector agreements were minor. The increases ranged from a low of 2.2% during the second quarter for public sector agreements and third quarter for private sector agreements, to a high of 3% during the fourth quarter for public sector agreements (see Table 6).

Industry

In 2000, annual wage increases averaged 2.9% in manufacturing, 2.6% in non-manufacturing, and 2.7% in construction. In manufacturing, the highest wage increase occurred in rubber and plastics (3.8%), followed by furniture and fixtures (3.5%), transportation equipment (3.5%), and wood (3.4%). The lowest increase occurred in knitting mills and paper at 1.8%.

Average annual wage increases in the non-manufacturing sector ranged from a high of 4% in recreational services, to a low of 1.2% in storage. Settlements for six construction agreements provided an average annual wage increase of 2.7%.

The 45 agreements with cost-of-living allowances (COLA) provided an average annual wage increase of 2.3%, down from 3.5% in 1999. The 371 agreements without COLA averaged 2.7%, an increase of 1.1% from 1999 (see Table 7).

III. KEY SETTLEMENTS RATIFIED IN 2000

Manufacturing

Food, Beverage

The United Food and Commercial Workers reached agreements with Cuddy Food Products and Maple Lodge Farms Ltd. The five-year agreement with Cuddy Food Products, covering 970 employees, includes an average annual wage increase of 2%, improved life insurance, health benefits, increased allowances for safety footwear and tools, and bonus and profit sharing programs. The three-year settlement with Maple Lodge Farms Ltd., covering 1,130 employees, provides an average annual wage increase of 2.7%, improved life insurance, health benefits, shift and freezer premiums, boot and clothing allowances.

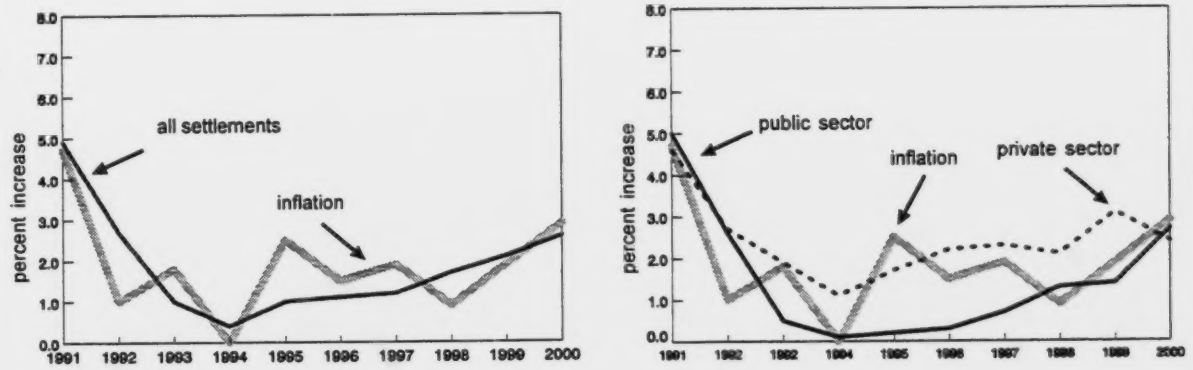
Textiles

DuPont Canada Inc. settled a two-year agreement covering 1,105 employees represented by the Kingston Independent Nylon Workers Union. The agreement provides an average annual wage increase of 2.7%, and increases to shift premiums and overtime meal allowances.

Primary Metals

Approximately 4,000 production, office and administrative employees represented by the United Steelworkers of America ratified agreements with Algoma Steel Inc. The two thirty-month agreements maintained wages and benefits of the expired agreements, but preserved regular cost-of-living adjustments that provide average annual wage increases

Figure 3 - **WAGE INCREASES BY PUBLIC AND PRIVATE SECTORS, 1991 - 2000**



Source: Office of Collective Bargaining Information, Ontario Ministry of Labour

between 1.7% and 2.0%. In addition, the settlements improve contracting-out language, and the profit-sharing plan, and continue the joint decision-making committee to update the company's strategic plan. The agreements also provide a revised income security program, continuation of a bonus plan freeze and the negotiated reduction of 450 positions.

Lake Erie Steel Co., a division of Stelco Inc., ratified an agreement with the United Steelworkers of America representing 980 employees. In addition to an average annual wage increase of 2.5% including COLA estimates, the four-year agreement provides improvements to the Income Sharing plan, pension and health care benefits, and increased shift premiums.

Machinery

A three-year agreement was reached between MTD Products Ltd. and the Canadian Auto Workers, covering 700 employees. The settlement provides an average annual wage increase of 2.9%, improved pension, life insurance and health benefits, increased allowances for safety shoes and glasses, and an additional vacation entitlement for employees with a minimum 25 years of service.

Transportation Equipment

The Canadian Auto Workers reached settlements with Budd Canada Inc., Bombardier, and Reynolds-Lemmerz.

The three-year agreement at Budd Canada Inc., covering 1,600 employees, provides an average annual wage increase of 3.2% including COLA estimates, a lump-sum payment of $750 and improvements to the pension plan.

Bombardier's two agreements at its De Havilland site followed a four-day work stoppage, and provide 3,102 production and 860 office and technical employees with average annual wage increases of 3.4% including COLA estimates. The three-year agreements also include improved pension, insurance and health care benefits, bereavement leave, job security provisions, increases to shift premiums, maternity SUB-plan, and the company's contribution to the CAW Paid Educational Leave program. Bombardier also settled an agreement with the CAW covering 275 employees at its Mass Transit Division, for an average annual wage increase of 3.1%, including COLA estimates.

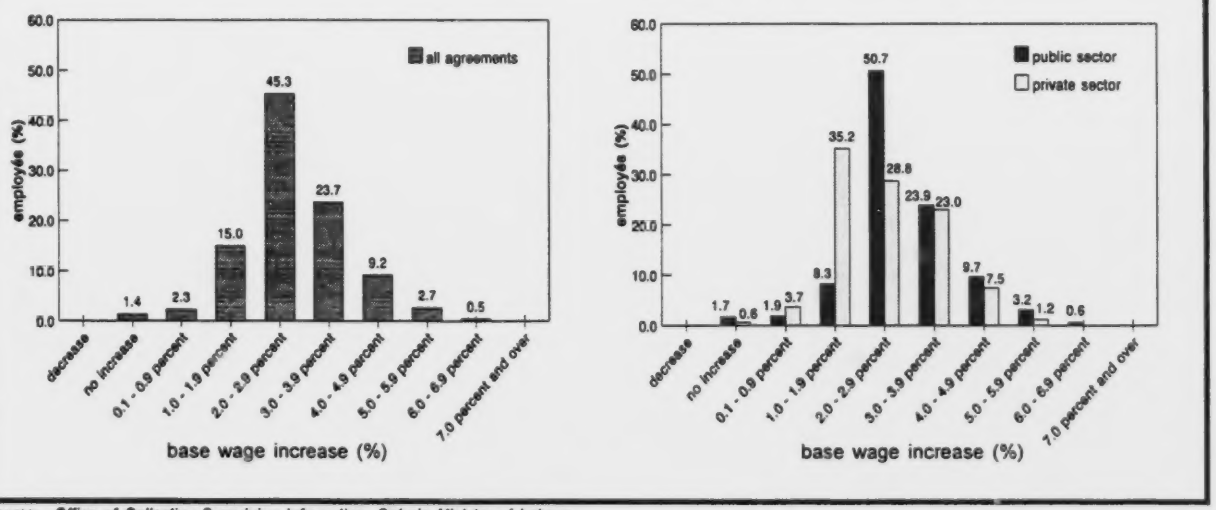
Reynolds-Lemmerz, a division of Alcoa Wheel Products, concluded a three-year agreement after a nine-day work stoppage. The agreement provides 490 employees with a $400 signing bonus, an average annual wage increase of 2.7%, improvements to vision, dental and pension benefits, and replacement of the Reynolds profit sharing plan with the Alcoa Variable Pay Plan.

A three-year settlement between TRW Canada Ltd. and Thompson Products Employees Association covering 790 employees, provides an average annual wage increase of 4.4% including COLA estimates, a $500 signing bonus, improved pension, life insurance, health care benefits, severance pay, and supplemental unemployment insurance.

Electrical Products

SCI Brockville Corp. (formerly Brock Telecom Ltd.) settled with the Communications, Energy and Paperworkers Union for a three-year agreement covering 1,179 employees. The agreement provides wage increases of 2% each year, improvements to pension, dental, orthodontic and vision care benefits, as well as increased subsidies for safety footwear

Figure 4 - **DISTRIBUTION OF INCREASES, PUBLIC AND PRIVATE SECTORS, 2000**



Source: Office of Collective Bargaining Information, Ontario Ministry of Labour

and glasses. In addition, a job security provision was included to allow the employer to hire temporary workers, without layoffs, to ease heavy workload periods.

Non-Manufacturing

Mining, Quarrying

A three-year agreement covering Inco's 3,374 employees in Sudbury was settled with the United Steelworkers of America, for a $2,000 signing bonus and an average annual wage increase of 1.8% based entirely on COLA. The agreement also includes an Earnings Based Compensation (profit sharing) plan, improvements to pension, maternity leave, sickness and accident benefits, vacation, and job security provisions.

Transportation and Related Services

After a two-day strike in April 1999, an arbitration award, released in 2000, settled unresolved wage issues between the Toronto Transit Commission (TTC) and 8,252 employees, including drivers, maintenance and office staff, represented by the Amalgamated Transit Union, the Canadian Union of Public Employees, and the Machinists Union. Negotiations between the parties resulted in a minimum 2% wage increase in each of the three years of the agreement. The arbitration award increases the second year wage increase to 2.75% and the third year to 3%, for an overall average annual wage increase of 2.6%. In addition, the settlement provides increases to clothing and shoe allowances, and physiotherapy treatments.

Canadian Airlines International Ltd. and Air Canada renewed several major agreements.

Canadian Airlines International Ltd. renewed two agreements seven months before their original December 2000 expiry dates. A 46-month agreement covering 3,823 Canada-wide sales and service employees (1,000 Ontario-based employees) represented by the Canadian Auto Workers provides an average annual wage increase of 2.1%. A 54-month agreement, covering 1,193 Canada-wide members (460 Ontario-based employees) of the Canadian Air Line Pilots union provides a 2.2% average annual wage increase. These increases were applied after the wage schedules from corresponding Air Canada agreements were adopted. In addition, the two Canadian Airlines agreements allow for replacement of selected agreement provisions with those of the Air Canada agreements.

Canadian Airlines International Ltd. renewed a 49-month agreement with the Canadian Union of Public Employees, covering 2,500 Canada-wide (1,000 Ontario-based) flight attendants. The agreement provides wage parity with Air Canada flight attendants on June 1, 2000, followed by a 3% wage adjustment on November 1, 2000, and wage increases of 2.5% on June 1, 2001, 2002, and 2003. The agreement also includes replacement of collective agreement provisions with relevant provisions from the Air Canada agreement, and an employment security provision of no layoffs or involuntary relocation for the life of the agreement.

Air Canada settled a four-year agreement with the Air Canada Pilots Association, representing 1,240 Ontario-based pilots. The wage settlement includes an average annual wage increase of 3.2% and an expansion of the wage grid from the current 12 years of service to 13 and 14 years of service as of April 2003. A job security provision of no layoffs or involuntary relocation for current pilots, similar to the Canadian Airlines agreement, was also included. Air Canada also settled a two-year agreement covering 1,616 Ontario-based employees represented by the Canadian Auto Workers, extending the existing agreement to March 2004. The agreement provides a 2.5% wage increase in both 2002 and 2003, improvements to life insurance, health care, and pensions benefits, and enhanced job security provisions.

United Parcel Service Canada settled a 53-month agreement with the Teamsters, representing 2,800 Canada-wide (1,773 Ontario-based) employees, for an average annual wage increase of 3% including COLA estimates. The agreement also provides improvements to pension benefits, and the transfer of all employees from the previous benefit plan to the UPS Flexible Benefits Program.

Purolator Courier Ltd. and the Teamsters settled a four-year agreement for 3,600 Ontario-based employees. In addition to an average annual wage increase of 3.6%, the agreement provides improvements to the pension plan and a lump sum payment of $10,000 for employees retiring during the term of the agreement.

Communications

Entourage Technology Solutions and the Communications, Energy and Paperworkers Union reached a four-year agreement covering 1,400 employees. The agreement includes an average annual wage increase of 0.8% in addition to increased vacation entitlements and improved overtime banking provisions.

Canada Post Corp. and 20,863 Ontario-based employees represented by the Canadian Union of Postal Workers settled an early renewal agreement expiring in January 2003. The agreement provides a $750 lump sum payment to full-time employees and a lump sum payment of 2.7% of annual earnings to part-time and temporary employees, with an overall average annual wage increase of 4.1% for all employees. The agreement also provides improvements to dental and extended health care plans, departure incentives to reduce surplus staff situations, and job security for full-time employees.

Utilities

Several major agreements were settled at Hydro One Inc. and Ontario Power Generation Inc., following the restructuring of Ontario Hydro.

Hydro One Inc. and the Canadian Union of Public Employees Local 1000 (the Power Workers Union) settled a

one-year agreement covering 3,839 employees, using the interest-based approach to negotiations. Highlights of the agreement include a 3% wage increase, improved pensions, benefits and employment security, and increased flexibility in scheduling shift work and hours of work.

An arbitration award issued for a one-year agreement between Hydro One Inc. and the Society of Energy Professionals provides 1,040 employees with a 3% wage increase, minimum performance payouts of 1% of base payroll, and incentive payouts capped at 4% of base payroll. In addition, the award includes improvements to health, dental and pension benefits, and enhanced job security and benefits provisions for surplus employees.

Ontario Power Generation Inc. negotiated two agreements with the Society of Energy Professionals, providing 2,934 employees of the Nuclear and 1,539 employees of the Non-Nuclear bargaining groups with an average annual wage increase of 2.5% over three years. The agreements also include improvements to pension, health care benefits, and the sick leave plan, as well as enhanced parental leave top-up payments, and increased shift premiums.

Ontario Power Generation Inc. and the Canadian Union of Public Employees Local 1000 (the Power Workers Union) also reached agreements for both the Nuclear and Non-Nuclear bargaining groups. The two-year agreements, covering 7,242 Nuclear and 3,098 Non-Nuclear employees, settled through arbitration and negotiation respectively, provide an average annual wage increase of 3%, deployment and relocation provisions, improvements to health and pension plans, and wage adjustments for employees whose base work week increased from thirty-nine to forty hours. The parties also agreed to establish a partnership team to investigate work redesign and multi-skilling to improve competitiveness.

Retail Trade

The United Food and Commercial Workers reached major agreements with the Great Atlantic and Pacific Company of Canada Ltd., Loblaws Supermarkets Ltd., and Zehrmart Ltd.

The Great Atlantic and Pacific Company of Canada Ltd., Miracle Food Mart division, settled a 46-month contract covering 4,400 employees, for an average annual wage increase of 1.9%, improvement of inter-store transfer rights, revision of the grievance process and introduction of a drug plan for part-time employees with a minimum five years of service.

The Great Atlantic and Pacific Company of Canada Ltd., Food Basics Stores division, reached a four-year province-wide agreement covering 2,900 employees, for an average annual wage increase of 1.7%, improvements to pension, overtime premiums, vacation, and seniority rights for employees re-classified from part-time to full-time status.

Loblaws Supermarkets Ltd., No Frills, SuperCentre, Ziggy Stores division, negotiated a six-year agreement covering 15,000 employees, for an average annual wage increase of 1.8%, including COLA estimates applicable to end rates of pay for full-time employees, and enhancement of prescription drug coverage to include part-time employees and family members.

Loblaws Supermarkets Ltd. in the Ottawa-Carleton area reached a six-year agreement covering 1,029 employees, following a two-week work stoppage. The settlement includes an average annual wage increase of 2.5%, and job security for full-time employees.

Zehrmart Ltd., Zehrs Markets division, reached a six-year agreement covering 1,500 full-time and 5,500 part-time employees, following a three and a half-day work stoppage. The settlement provides lump sum payments, an average annual wage increase of 1% applicable to end rates of pay for full-time employees, improved pension and dental benefits for all employees, employment security for full-time employees, and a prescription drug plan enhanced to include part-time employees.

Zehrmart Ltd., Zehrs Markets division in Essex, Kent and Lambton counties, also reached a six-year agreement covering 1,820 employees for an average annual wage increase of 0.9%, in addition to a $4000 lump sum payment for full-time employees.

The Liquor Control Board of Ontario and the Ontario Liquor Board Employees' Union settled a province-wide agreement covering 4,600 full-time, part-time, and casual employees. The two-year agreement provides lump sum payments of $500 for permanent employees and $300 for casual employees, in addition to a 3% wage increase each year. The agreement also includes improved health care benefits, increased premiums for employees working night shift and on December 24 and 31, 2000, and a guarantee of no warehouse closures or employee surpluses during the life of the agreement.

Education and Related Services

Colleges and Universities

The University of Toronto's 2,500 teaching assistants and instructors, represented by the Canadian Union of Public Employees, ratified a two-year agreement after a three and a half- week work stoppage. The agreement provides an average annual wage increase of 2.4%, a signing bonus of up to $525, and an improved dental plan.

The University of Toronto and the Canadian Union of Public Employees settled a three-year agreement covering 550 maintenance staff. The settlement includes a signing bonus ranging from $400 to $650, an average annual wage increase of 1.7%, extension of the eligibility for early retirement, and enhanced job security.

Following a five-week work stoppage, 1,400 teaching assistants represented by the Canadian Union of Public Employees ratified a three-year agreement at McMaster University for a 6.1% average annual wage increase.

At York University, 1,250 office staff, represented by the York University Staff Association, ratified a two-year agreement, for an average annual wage increase of 2%, improved dental benefits for all employees, enhanced vision care for retirees, and the right to refuse unsafe work.

The Ontario Council of Regents for the Colleges of Applied Arts and Technology and the Ontario Public Service Employees Union settled a three-year agreement covering 5,700 support staff, for an average annual wage increase of 2.5%, improved health and welfare benefits, and access to dental and life insurance benefits for retirees.

School Teachers and Education Support Staff

During 2000, district school boards settled a total of 181 agreements covering 95,176 teachers and support staff. Of the total number of settlements, wage data are availablefor 108 agreements, each covering a minimum of 200 employees. The 59 agreements covering 63,811 elementary and secondary teachers provided average annual wage increases ranging from 0.5% to 6.9%. The 7,296 occasional teachers covered by 16 agreements received a 1.6% average annual wage increase. The 14,613 support staff covered by 32 agreements received a 1.3% average annual wage increase.

Libraries

The Canadian Union of Public Employees, representing 2,500 library employees, reached a first agreement with the Toronto Public Library Board following the amalgamation of the five predecessor library boards. The three-year agreement provides an average annual wage increase of 2.5%, improved shift premiums, flexible work-hours, and employment security language.

Health, Welfare

The Ontario Hospital Association (OHA) settled two major central agreements using an interest-based bargaining approach. In February, the OHA and the Ontario Nurses Association concluded a province-wide three-year central agreement covering approximately 39,000 registered nurses in 135 hospitals. Negotiated wage increases, combined with salary grid restructuring, result in an average annual wage increase of 3.5%. The agreement also provides improvements to health and welfare benefits and elimination of the cap on related experience for nurses transferring between hospitals.

In March, a three-year central agreement was reached between the Ontario Public Service Employees Union and the OHA, for 41 hospitals involving almost 5,000 paramedical, technical, and professional employees. The agreement provides an average annual wage increase of 2.2% and pay equity adjustments for certain positions. In addition, the agreement includes same sex benefits, improved layoff notice, early retirement options, severance and training allowances, a job registry for laid-off employees, and streamlining of the grievance and arbitration process.

The Ontario Public Service Employees Union settled a two-year central agreement with participating Crown-designated ambulance services involving approximately 1,100 paramedics. The agreement provides a 1% wage increase in the first year, a 1.35% wage increase in the second year, specified job guarantees and enhanced severance pay to address the transfer of provincial ambulance services from the Crown to upper-tier municipalities.

The Ontario Council of Teaching Hospitals settled a two-year agreement with 2,328 interns and residents. The agreement provides wage increases of 2% each year, an extension of the Employee Assistance Program (EAP) to all interns and residents, and adjustments to maximum hours of duty.

The Centre for Addiction and Mental Health (CAMH) and the Ontario Public Service Employees Union settled a 20-month merged agreement covering 1,550 employees in an amalgamated bargaining unit located at the Clarke Institute of Psychiatry, Donwood Institute, Addiction Research Foundation, and Queen St. Mental Health Centre sites. The agreement provides a one-time retroactive lump sum payment for the period from December 1998 to March 2001, equal to 8.09% of December 1998 wages. Effective April 1, 2001, a new wage/classification/hours-of-work system is implemented for all employees. The agreement also provides improvements to pregnancy/parental leave, employment stability, and the grievance process. New employees and employees of the former Donwood Institute will be enrolled in the Hospitals of Ontario Pension Plan.

The Ottawa Hospital and 3,000 members of the Canadian Union of Public Employees reached a sixty-six month agreement providing an average annual wage increase of 1.7%.

Public Administration

Municipalities

Following the amalgamation of six former municipalities, the City of Toronto settled four first agreements providing an average annual wage increase of 2.5% over three years to 20,100 inside and recreational workers, and part-time Homes for the Aged employees, all represented by the Canadian Union of Public Employees. A 10-day work stoppage involving the inside and recreational employees preceded the settlements, which provide for the resolution of outstanding issues, including the harmonization of job classifications in the predecessor agreements, by a mediation/arbitration process.

The Regional Municipality of Peel Police Services Board and the Peel Regional Police Association settled two agreements covering 1,359 uniform and 476 civilian employees. In addition to an average annual wage increase of 2.9% over three years, the agreements also provide improvements to benefits including vision and dental care, LTD, and hearing aids.

Provincial Government

A first agreement was settled between the Ontario Property Assessment Corp. and the Ontario Public Service Employees Union, representing 1,700 employees. In addition to a 2.3% average annual wage increase over three years, the agreement provides improvements to dental and eye care plans, the conversion of contract employees to full-time status after two years of service, and the recognition of seniority for employees divested from the Ministry of Finance when the Corporation was created on December 31, 1998.

The Ontario Provincial Police Association settled a three-year agreement for its 5,033 members, providing a 2% wage increase each year and additional Provincial Responsibility Incentive (PRI) payments. Plainclothes allowances, death entitlement benefits and supplementary health and hospital benefits were also enhanced.

Federal Government

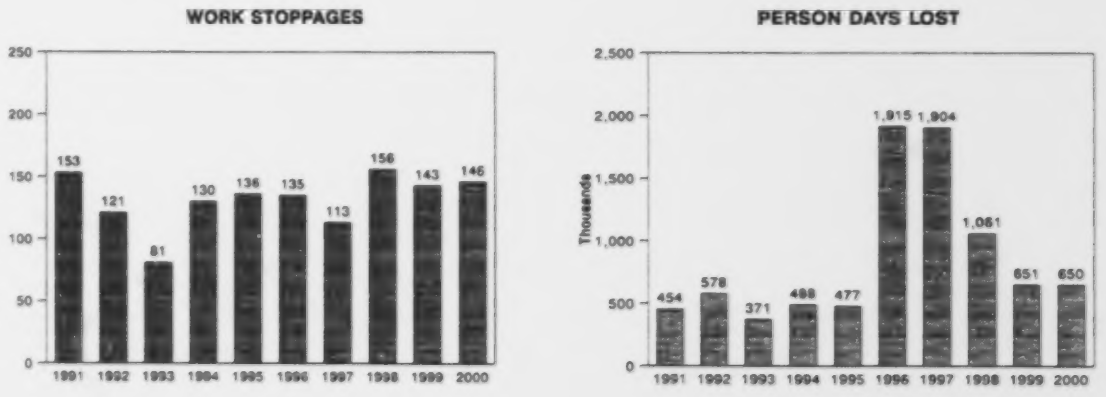
The Treasury Board of Canada settled two agreements with its 3,000 Ontario-based technical support employees and 500 Ontario-based education and library support staff. Both groups are represented by the Public Service Alliance of Canada. The one-year agreements provide a 2% average annual wage increase to each group, a $750 lump sum payment for technical staff, an $800 lump sum payment for education and library staff, and improvements to vacation and bereavement leave.

The Treasury Board also reached a one-year agreement with the Social Science Employees Association representing 4,500 economists, sociologists, statisticians, and social science employees. In addition to a 2% wage increase and a 1.5% lump sum payment, the agreement provides improvements to various leave provisions, flexibility in the hours of work, shift and weekend premiums, overtime allowances, and "Transition Support" for laid off employees.

Additional major agreements at the Treasury Board of Canada and at the Canada Customs and Revenue Agency (CCRA) were settled with the Public Service Alliance and the Professional Institute. The agreements, covering over 62,000 employees in program, administrative, operational, research, audit, and purchasing services, provide wage increases of 2% for employees covered by the Treasury Board of Canada agreements and 2.7% and 2.5% for employees covered by the CCRA agreements.

The National Research Council of Canada settled a one-year agreement in March with its research officers (approximately 1,000 Ontario-based employees) represented by the Professional Institute. The agreement provides a 2% wage increase and a signing bonus of $1,050 in addition to improved leave benefits. In September, the agreement was renewed for the same bargaining unit, providing an average annual wage increase of 2.3% over two years, and improved vacation and family related leaves.

Figure 5 - **WORK STOPPAGES AND PERSON DAYS LOST, 1991 - 2000**



Source: Office of Collective Bargaining Information, Ontario Ministry of Labour

Construction

The Ontario Sheet Metal and Air Handling Group negotiated a wage re-opener for the final year of its three-year agreement providing a 5.6% wage increase for 8,000 employees represented by the Sheet Metal Workers.

The Electrical Power Systems Construction Association concluded two four-year settlements which provide an average annual wage increase of 2.6% to each bargaining unit.The Plumbers represent 250 workers covered by one agreement, and the other agreement covers a total of 900 workers represented by the Carpenters, Labourers, and International Operating Engineers.

IV. WORK STOPPAGES UNDER ONTARIO JURISDICTION

The number of work stoppages reported under Ontario jurisdiction, increased slightly from 143 in 1999 to 146 in 2000.

The number of employees involved in work stoppages also increased from 44,980 in 1999 to 55,267 in 2000. However, the number of person days lost decreased from 651,100 in 1999 to 649,730 in 2000.

The number of work stoppages in the public sector decreased from 48 in 1999 to 36 in 2000, whereas the number in the private sector increased from 95 in 1999 to 110 in 2000. The number of person days lost in the public sector increased slightly from 218,330 in 1999 to 243,560 in 2000, while the number decreased in the private sector from 432,770 in 1999 to 406,170 in 2000 (see Figure 5 and Table 8).

Work stoppages in non-manufacturing industries accounted for 69% of person days lost in 2000. This includes major work stoppages in mines, education, municipal government, and health and welfare services. Overall, person days lost as a percentage of estimated working time remained relatively low, unchanged from 1999, at 0.05% (see Table 9).

V. OUTLOOK FOR THE YEAR 2001

Collective bargaining in 2001 is expected to take place in a positive economic environment, with moderate economic growth anticipated. Ontario's real Gross Domestic Product (GDP) is forecast to grow by 2.2%, following several years of above 5.0% average annual growth (see Figure 1). Although a slowdown in the U.S. economy has affected Ontario, particularly in the auto and telecommunications equipment industries, consumer spending and the continued growth in key domestic sectors, such as construction and trade, are expected to bolster Ontario's economy. Most private sector forecasters anticipate the resumption of strong economic growth during the second half of 2001[2].

The annual inflation rate, as measured by Ontario's Consumer Price Index (CPI), rose to 2.9% in 2000, up from 1.9% in 1999, primarily due to higher energy prices. Inflation is expected to remain moderate at 2.8% in 2001 and 2.0% in 2002 (see Figure 1). Ontario's unemployment rate declined from 6.3% in 1999 to 5.7% in 2000, and is expected to remain within the range of 5.5% to 6.0% during both 2001 and 2002[3].

Collective bargaining scheduled for 2001 will involve over 2,900 collective agreements covering approximately 580,000 Ontario employees. These agreements represent 30% of the 9,681 agreements currently on file, and affect 38% of the 1,530,768 employees covered.

Bargaining in 2001 will be concentrated in the non-manufacturing sector, due to the large number of agreements expiring in health and welfare, education, municipal government, and construction. Of the non-manufacturing agreements expiring in 2001, the Broader Public Sector (BPS) accounts for 61% of agreements and 60% of employees.

In addition to agreements expiring in 2001, negotiations in the BPS which continued from 2000 in education, health care, and municipal government will affect the level of public sector collective bargaining. The level of bargaining activity in the public sector will also be influenced by the impact, although diminishing over time, of the *Public Sector Transition Stability Act, 1997* (Bill 136). Ongoing municipal restructuring and amalgamation under the *Savings and Restructuring Act, 1996* (Bill 26) and other related legislation may also affect the level of public sector collective bargaining.

In 2001, the private sector will account for 52% of all expiring agreements, and will affect 45% of all workers covered by these agreements. A large number of bargaining situations in the private sector will be concentrated in food and beverages, rubber and plastics, fabricated metals, transportation equipment, non-metallic minerals, printing and publishing, and retail trade. In addition, construction bargaining will be affected by provincial legislation.

Slower economic growth, moderate inflation, continued restructuring in response to intense competitive forces in the public and private sectors, and the effects of North American and global economic deceleration will affect overall wage settlements in 2001. Job security, working conditions, income protection, labour adjustment, and training will likely remain priority issues on the bargaining agenda for 2001.▪

[2] Ministry of Finance, ***2001 Ontario Budget***, May 9, 2001

[3] ibid.

TABLE 1

Number of Collective Agreements Ratified in 2000 and Employees Covered, by Industry

	Agreements		Employees covered	
	Number	*Percent*	*Number*	*Percent*
ALL INDUSTRIES TOTAL	**2,528**	**100.0**	**561,283**	**100.0**
Manufacturing Total	**580**	**22.9**	**75,489**	**13.4**
Food, Beverages	63	2.5	9,475	1.7
Tobacco	2	0.1	81	0.0
Rubber, Plastics	45	1.8	4,465	0.8
Leather	4	0.2	1,143	0.2
Textile	14	0.6	2,868	0.5
Knitting Mills	5	0.2	700	0.1
Clothing	10	0.4	1,099	0.2
Wood	22	0.9	3,310	0.6
Furniture, Fixtures	20	0.8	2,340	0.4
Paper	31	1.2	3,296	0.6
Printing, Publishing	40	1.6	1,605	0.3
Primary Metals	28	1.1	7,895	1.4
Fabricated Metals	88	3.5	7,242	1.3
Machinery	41	1.6	3,392	0.6
Transportation Equipment	56	2.2	18,006	3.2
Electrical Products	28	1.1	4,165	0.7
Non-metallic Minerals	47	1.9	1,983	0.4
Petroleum, Coal	1	0.0	9	0.0
Chemicals	24	0.9	1,380	0.2
Other Manufacturing	11	0.4	1,035	0.2
Non-Manufacturing Total Excl. Construction	**1,899**	**75.1**	**481,078**	**85.7**
Agriculture	2	0.1	10	0.0
Forestry	7	0.3	191	0.0
Mining, Quarrying	17	0.7	4,303	0.8
Transportation	126	5.0	22,812	4.1
Storage	10	0.4	619	0.1
Communications	10	0.4	23,707	4.2
Electric, Gas, Water	100	4.0	24,741	4.4
Wholesale Trade	83	3.3	2,560	0.5
Retail Trade	87	3.4	41,509	7.4
Finance	14	0.6	246	0.0
Real Estate, Insurance Agencies	33	1.3	1,863	0.3
Education, Related Services	250	9.9	123,058	21.9
Health, Welfare Services	694	27.5	89,548	16.0
Religious Organizations	1	0.0	7	0.0
Recreational Services	35	1.4	6,713	1.2
Management Services	30	1.2	9,811	1.7
Personal Services	10	0.4	551	0.1
Accommodation, Food Services	56	2.2	3,165	0.6
Other Services	147	5.8	4,676	0.8
Federal Government	22	0.9	80,629	14.4
Provincial Government	4	0.2	7,688	1.4
Local Government	161	6.4	32,671	5.8
Construction	**49**	**1.9**	**4,716**	**0.8**

Note: Percentages may not add to 100, due to rounding.

TABLE 2

Number of Collective Agreements Ratified in 2000 and Employees Covered, by Stage of Settlement and Sector

	All Agreements		Public Sector		Private Sector	
	Agmts	*Empls*	*Agmts*	*Empls*	*Agmts*	*Empls*
TOTAL	2,528	561,283	1,282	392,430	1,246	168,853
Direct Bargaining	1,139	254,471	609	201,724	530	52,747
Conciliation	466	57,106	240	39,612	226	17,494
Post-Conciliation Bargaining	307	71,261	215	57,216	92	14,045
Mediation	418	107,260	123	45,199	295	62,061
Post-Mediation Bargaining	46	3,596	13	1,639	33	1,957
Arbitration	62	14,145	57	13,813	5	332
Work Stoppage	90	53,444	25	33,227	65	20,217

TABLE 3

Number of Collective Agreements Ratified in 2000 and Employees Covered, by Term of Agreement and Sector

	All Agreements		Public Sector		Private Sector	
	Agreements	*Employees*	*Agreements*	*Employees*	*Agreements*	*Employees*
TOTAL	**2,528**	**561,283**	**1,282**	**392,430**	**1,246**	**168,853**
Less than 12 months	13	426	6	262	7	164
12 Months	232	136,140	163	132,390	69	3,750
13 To 18 Months	45	2,873	27	1,894	18	979
19 To 23 Months	32	4,826	15	3,941	17	885
24 Months	546	82,570	337	69,188	209	13,382
25 To 35 Months	131	42,876	67	33,399	64	9,477
36 Months	1,215	210,483	549	130,964	666	79,519
Over 36 Months	314	81,089	118	20,392	196	60,697

	Manufacturing		Non-Manufacturing		Construction	
	Agreements	*Employees*	*Agreements*	*Employees*	*Agreements*	*Employees*
TOTAL	**580**	**75,489**	**1,899**	**481,078**	**49**	**4,716**
Less than 12 months	5	120	8	306	-	-
12 Months	21	502	204	135,194	7	444
13 To 18 Months	10	779	35	2,094	-	-
19 To 23 Months	4	167	28	4,659	-	-
24 Months	76	5,962	459	76,295	11	313
25 To 35 Months	28	6,151	103	36,725	-	-
36 Months	340	48,942	854	159,447	21	2,094
Over 36 Months	96	12,866	208	66,358	10	1,865

TABLE 4

Duration of Negotiations of Collective Agreements, Covering 200 or more Ontario Employees, Ratified in 2000, by Sector

	Total		Public Sector		Private Sector	
	Agmts	*Empls*	*Agmts*	*Empls*	*Agmts*	*Empls*
TOTAL	**416**	**442,200**	**273**	**332,176**	**143**	**110,024**
1 - 3 Months	146	151,460	51	72,152	95	79,308
4 - 6 Months	155	114,776	125	96,286	30	18,490
7 - 9 Months	56	57,005	45	50,709	11	6,296
10 - 12 Months	33	80,008	26	74,078	7	5,930
13 Months And Over	26	38,951	26	38,951	-	-

	Average Duration of Negotiations *Months*
TOTAL	**5.8**
Public Sector	7.0
Private Sector	3.6

TABLE 5

Increases Negotiated in Major Collective Agreements in Ontario, Compared to the CPI for Canada and Ontario, 1991 - 2000

YEAR	NEGOTIATED WAGES *(average annual percent increase)*			CPI *(annual percent increase)*	
	All Sectors	**Public**	**Private**	**Canada**	**Ontario**
1991	4.9	5.0	4.6	5.6	4.7
1992	2.7	2.6	2.7	1.5	1.0
1993	1.0	0.5	1.9	1.8	1.8
1994	0.4	0.1	1.1	0.2	0.0
1995	1.0	0.2	1.7	2.2	2.5
1996	1.1	0.3	2.2	1.6	1.5
1997	1.2	0.7	2.3	1.6	1.9
1998	1.7	1.3	2.1	0.9	0.9
1999	2.1	1.4	3.1	1.7	1.9
2000	2.6	2.7	2.4	2.7	2.9

TABLE 6

Average Annual Increases in Base Wage Rates in Collective Agreements Covering 200 or more Ontario Employees, Ratified in 2000, By Sector

	All Agreements %	Public Sector %	Private Sector %
TOTAL 2000	**2.6**	**2.7**	**2.4**
First Quarter 2000	2.9	2.9	2.7
Second Quarter 2000	2.3	2.2	2.5
Third Quarter 2000	2.4	2.8	2.2
Fourth Quarter 2000	2.9	3.0	2.5

	Manufacturing %	Non-Manufacturing Excluding Construction %	Construction %
TOTAL 2000	2.9	2.6	2.7
First Quarter 2000	2.8	2.9	2.9
Second Quarter 2000	2.9	2.2	2.6
Third Quarter 2000	2.7	2.4	2.3
Fourth Quarter 2000	3.1	2.9	4.3

TABLE 7

Average Annual Increases in Base Wage Rates in Collective Agreements Covering 200 or more Ontario Employees, Ratified in 2000, by Industry

	All Agreements			Agreements with COLA			Agreements without COLA		
	Agmts	*Empls*	*Pct*	*Agmts*	*Empls*	*Pct*	*Agmts*	*Empls*	*Pct*
ALL INDUSTRIES TOTAL	**416**	**442,200**	**2.6**	**45**	**51,129**	**2.3**	**371**	**391,071**	**2.7**
Manufacturing Total	**96**	**47,880**	**2.9**	**36**	**22,380**	**3.0**	**60**	**25,500**	**2.8**
Food, Beverage	10	5,707	2.2	1	556	2.1	9	5,151	2.2
Rubber, Plastics	6	1,648	3.8	2	680	3.5	4	968	4.1
Leather	3	1,135	2.8	-	-	-	3	1,135	2.8
Textile	4	1,995	2.8	-	-	-	4	1,995	2.8
Knitting Mills	1	325	1.8	-	-	-	1	325	1.8
Clothing	2	712	2.5	-	-	-	2	712	2.5
Wood	6	2,367	3.4	-	-	-	6	2,367	3.4
Furniture, Fixtures	2	1,176	3.5	-	-	-	2	1,176	3.5
Paper	3	850	1.8	-	-	-	3	850	1.8
Printing, Publishing	1	320	2.5	1	320	2.5	-	-	-
Primary Metals	8	6,746	2.1	6	6,256	2.1	2	490	1.7
Fabricated Metals	8	2,753	2.6	5	1,583	2.4	3	1,170	2.9
Machinery	5	2,166	2.4	2	929	1.8	3	1,237	2.8
Transportation Equipment	28	15,928	3.5	15	10,698	3.8	13	5,230	3.0
Electrical Products	6	2,837	2.4	4	1,358	2.5	2	1,479	2.4
Chemicals	1	575	3.0	-	-	-	1	575	3.0
Other Manufacturing	2	640	2.7	-	-	-	2	640	2.7
Non-Manufacturing Total Excl. Construction	**314**	**391,810**	**2.6**	**9**	**28,749**	**1.7**	**305**	**363,061**	**2.7**
Mining, Quarrying	3	3,844	1.8	1	3,374	1.8	2	470	2.2
Transportation	12	17,299	2.6	2	2,273	3.0	10	15,026	2.6
Storage	1	350	1.2	1	350	1.2	-	-	-
Communications	6	23,666	3.8	-	-	-	6	23,666	3.8
Electric, Gas, Water	12	22,010	2.8	2	508	2.5	10	21,502	2.8
Retail Trade	8	37,239	1.8	2	22,000	1.5	6	15,239	2.2
Real Estate, Insurance Agencies	3	1,502	1.5	-	-	-	3	1,502	1.5
Education, Related Services	129	108,368	2.7	-	-	-	129	108,368	2.7
Health, Welfare Services	87	54,626	3.0	-	-	-	87	54,626	3.0
Recreational Services	4	1,359	4.0	-	-	-	4	1,359	4.0
Management Services	6	5,844	3.5	1	244	4.7	5	5,600	3.5
Personal Services	1	235	3.1	-	-	-	1	235	3.1
Accommodation, Food Services	4	1,037	2.7	-	-	-	4	1,037	2.7
Other Services	3	810	2.5	-	-	-	3	810	2.5
Federal Government	16	80,228	2.2	-	-	-	16	80,228	2.2
Provincial Government	2	6,733	3.1	-	-	-	2	6,733	3.1
Local Government	17	26,660	2.6	-	-	-	17	26,660	2.6
Construction	**6**	**2,510**	**2.7**	**-**	**-**	**-**	**6**	**2,510**	**2.7**

TABLE 8

Work Stoppages and Person Days Lost, by Sector, 1991 - 2000

YEAR	Total			Public Sector			Private Sector			Various Industries*		
	No.	No. of Workers	Person Days Lost	No.	No. of Workers	Person Days Lost	No.	No. of Workers	Person Days Lost	No.	No. of Workers	Person Days Lost
1991	153	25,448	453,520	44	15,393	156,070	109	10,055	297,450	-	-	-
1992	121	38,160	577,710	17	4,100	143,190	104	34,060	434,520	-	-	-
1993	81	15,620	371,150	13	2,656	90,320	68	12,964	280,830	-	-	-
1994	130	25,456	488,320	12	2,132	23,610	118	23,324	464,710	-	-	-
1995	136	57,318	476,960	12	11,236	15,380	123	23,082	438,580	1	23,000	23,000
1996	135	216,917	1,914,900	30	53,283	1,176,260	101	33,634	608,640	4	130,000	130,000
1997	113	176,029	1,904,210	24	133,312	1,368,320	88	17,717	510,890	1	25,000	25,000
1998	156	69,411	1,060,990	53	35,011	300,220	101	25,400	751,770	2	9,000	9,000
1999	143	44,980	651,100	48	27,994	218,330	95	16,986	432,770	-	-	-
2000	146	55,267	649,730	36	29,108	243,560	110	26,159	406,170	-	-	-

* Refers to one-day walkouts in various locations involving workers in Various Industries.

TABLE 9

Work Stoppages under Ontario Jurisdiction, 1991 - 2000

Year	Number of Work Stoppages	Number of Employees Involved	Number of Employees Per Work Stoppage	Number of Person Days Lost	Number of Person Days Lost Per Employee Involved	Average Duration of Work Stoppages (Days Out)	Person Days Lost as % of Estimated Working Time
1991	153	25,448	166	453,520	17.8	43	0.04
1992	121	38,160	315	577,710	15.1	39	0.05
1993	81	15,620	193	371,150	23.8	42	0.03
1994	130	25,456	196	488,320	19.2	34	0.05
1995	136	57,318	421	476,960	8.3	39	0.04
1996	135	216,917	1,607	1,914,900	8.8	39	0.16
1997	113	176,029	1,558	1,904,210	10.8	50	0.16
1998	156	69,411	445	1,060,990	15.3	38	0.09
1999	143	44,980	315	651,100	14.5	39	0.05
2000	146	55,267	379	649,730	11.8	39	0.05

Ontario

RELATIONS PATRONALES-SYNDICALES

BUREAU DE L'INFORMATION SUR LES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

REVUE DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES EN ONTARIO, 2000

ISSN: 1492-4358

TABLE DES MATIÈRES

page

Avant-propos i

Sommaire ii

I. Règlements des négociations collectives, 2000 1

Climat économique *1*

Étape des règlements *2*

Durée des conventions collectives *2*

Durée des négociations *2*

II. Hausses salariales négociées en 2000 3

Tendances *3*

Répartition des augmentations *3*

Règlements salariaux trimestriels *3*

Industriel *3*

III. Principaux règlements de l'an 2000 4

IV. Arrêts de travail en Ontario 10

V. Perspectives pour 2001 11

Tableaux 12

TABLEAUX

page

Tableau 1 - Nombre de conventions collectives ratifiées en 2000 et employés couverts, par industrie 12

Tableau 2 - Nombre de conventions collectives ratifiées en 2000 et employés couverts, par étape de règlement et secteur 13

Tableau 3 - Nombre de conventions collectives ratifiées en 2000 et employés couverts, par durée de la convention et secteur 14

Tableau 4 - Durée des négociations de conventions collectives couvrant au moins 200 employés en Ontario et ratifiées en 2000, par secteur 15

Tableau 5 - Augmentations négociées pour les principales conventions collectives, comparativement à l'IPC du Canada et de l'Ontario, 1991-2000 15

Tableau 6 - Augmentations moyennes annuelles des taux de salaire de base pour les conventions collectives couvrant au moins 200 employés en Ontario et ratifiées en 2000, par secteur 16

Tableau 7 - Augmentations moyennes annuelles des taux de salaire de base pour les conventions collectives couvrant au moins 200 employés en Ontario et ratifiées en 2000, par industrie 17

Tableau 8 - Arrêts de travail et jours-personnes perdus, par secteur, 1991-2000 18

Tableau 9 - Arrêts de travail en Ontario, 1991-2000 18

GRAPHIQUES

Graphique 1 - Indicateurs économiques choisis, 1995-2002 1

Graphique 2 - Étapes de règlement par secteur, 2000 2

Graphique 3 - Augmentations de salaire par secteurs public et privé, 1991-2000 3

Graphique 4 - Répartition des augmentations par secteurs public et privé, 2000 4

Graphique 5 - Arrêts de travail et jours-personnes perdus, 1991-2000 8

AVANT-PROPOS

La *Revue des négociations collectives en l'Ontario, 2000* donne un aperçu des activités de négociation collective en Ontario pour l'an 2000. L'information présentée dans le présent rapport provient des règlements des conventions collectives et des arrêts de travail communiqués au Bureau d'information sur les négotiations collectives (BINC) lors de la publication du rapport. Les données font état des règlements visant exclusivement les employés de l'Ontario survenus tant dans les secteurs de compétence fédérale que dans ceux relevant de l'Ontario. Les données sur les arrêts de travail ne visent que les employés de l'Ontario.

Le rapport est divisé en cinq parties. La partie I fournit des données sur le nombre total de conventions collectives ratifiées en 2000 et d'employés touchés, par industrie. Elle contient aussi des renseignements sur les étapes de règlement, la durée des négociations, la durée des conventions collectives ainsi qu'un aperçu du climat économique qui a prévalu en 2000. La partie II contient des renseignements sur les règlements salariaux des conventions collectives touchant au moins 200 employés, y compris les hausses salariales négociées (actuelles et antérieures) dans le secteur privé et dans le secteur public et par principales industries. La partie III présente un résumé des principales conventions collectives ratifiées en 2000. La partie IV contient des données sur les arrêts de travail survenus en Ontario et la partie V fournit une perspective pour 2001.

Les calculs de la moyenne des règlements salariaux sont fondés sur les taux salariaux de base et sont pondérés en fonction du nombre d'employés de chaque unité de négociation. Une estimation des augmentations supplémentaires qui pourraient découler des dispositions concernant les indemnités de vie chère est comprise dans le calcul de l'augmentation annuelle moyenne lorsque cela est nécessaire.

Le critère de sélection pour les principaux règlements comprend la taille de l'unité de négociation, des changements considérables sur le plan des salaires et les règlements d'intérêt public.

Les arrêts de travail qui figurent dans le rapport comprennent les grèves et les lock-outs qui ont duré au moins une demi-journée, qui ont touché au moins deux travailleurs syndiqués ou non syndiqués et qui ont entraîné la perte d'au moins dix jours-personnes.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec le Bureau de l'information sur les négociations collectives, ministère du Travail, 400, avenue University, 9e étage, Toronto, ON, numéro de téléphone : (416) 326-1260.

SOMMAIRE

- Selon les dossiers du Bureau d'information sur les négociations collectives, les activités de négociation collective en 2000 ont donné lieu à la ratification de plus de 2 500 conventions collectives couvrant quelque 560 000 employés. L'information reçue à la date de la publication du rapport fait état d'une baisse par rapport aux chiffres de 1999 quant au nombre de conventions conclues et au nombre d'employés couverts par les conventions collectives ratifiées en 2000. Quarante-quatre pour cent des conventions ratifiées en 2000 sont attribuables aux activités de négociation collective dans l'administration municipale et dans le secteur des services de santé et d'aide sociale, de l'éducation et des services connexes.

- En l'an 2000, la forte croissance économique, le taux de chômage décroissant et un taux d'inflation de 2,9 % combinés à une restructuration économique mondiale et à la restructuration du secteur public ont influencé les résultats des négociations. Les questions clés présentées à la table des négociations ont été les augmentations de salaire, la sécurité d'emploi, la protection du revenu et l'adaptation de la main-d'oeuvre

- En l'an 2000, 96 % des négociations collectives ont mené à des ententes sans qu'il y ait arrêt de travail. Comme dans les années précédentes, la vaste majorité des ententes sont survenues à la suite de négociations directes ou avec l'aide d'un conciliateur ou d'un médiateur. Moins de 3 % des ententes ont été conclues à l'aide du processus d'arbitrage.

- En l'an 2000, les salaires obtenus à la table des négociations ont été de 0,5 % supérieurs à ceux de 1999, qui avaient augmenté de 2,1 %. L'augmentation des salaires annuels moyens se poursuit depuis 1994. Dans l'ensemble, les conventions collectives ratifiées en 2000 comprennent une augmentation moyenne annuelle de salaire de 2 ,6% (2,7 % dans le secteur public et 2,4 % dans le secteur privé). Les conventions ratifiées dans le secteur manufacturier se sont traduites par des augmentations moyennes de 2,9 %, comparativement à 2,6 % pour les conventions ratifiées dans les secteurs non manufacturiers et 2,7 % pour le secteur de la construction.

- En l'an 2000, il y a eu 146 arrêts de travail en Ontario. Ces arrêts de travail ont touché 55 267 employés relevant de la compétence du gouvernement de l'Ontario et ont entraîné une perte de 649 730 jours-personnes, ce qui se traduit par environ 0,05 % du temps de travail.

- Au cours de 2001, les négociations collectives se concentreront dans les secteurs de la santé et du bien-être, de l'éducation, de l'administration municipale et de la construction. Ces négociations toucheront surtout les travailleurs dans les domaines de la santé et du bien-être, de l'éducation, des administrations municipales et provinciales et de la construction.

- Une croissance économique plus lente, un taux d'inflation modéré, la poursuite de la restructuration en réponse à des forces compétitives intenses dans les secteur privé et public et les effets du ralentissement de l'économie nord-américaine et mondiale toucheront les négociations salariales en 2001. La sécurité d'emploi, les conditions de travail, la protection du revenu, l'adaptation de la main-d'oeuvre et la formation demeureront des questions prioritaires sur le plan des négociations en 2001.

REVUE DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES EN ONTARIO, 2000

I. RÈGLEMENTS DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES, 2000

Selon les dossiers du Bureau d'information sur les négociations collectives, les activités de négociation collective en 2000 ont donné lieu à la ratification de 2 528 conventions collectives couvrant 561 283 employés. Ces règlements représentent plus du quart des 9 681 conventions enregistrées dans les dossiers du Bureau et touchent 37 % des employés de l'Ontario qui sont couverts par des conventions collectives.

L'information reçue à la date de la publication du rapport fait état d'une baisse en 2000 par rapport aux chiffres enregistrés en 1999 quant au nombre de conventions conclues et au nombre d'employés couverts par des conventions collectives. Du nombre total de règlements enregistrés en 2000, un peu plus de 50 % sont survenus dans le secteur public touchant 70 % des employés. Dans l'ensemble, environ 77 % de toutes les conventions ratifiées se retrouvaient dans le secteur non manufacturier.

Conventions collectives ratifiées en 2000

Nombre de conventions collectives	2 528
Employés couverts	561 283
Augmentations salariales moyennes annuelles*	
Tous les conventions	2,6 %
Secteur public	2,7 %
Secteur privé	2,4 %
Principaux règlements salariaux dans le secteur industriels	
Secteur manufacturier	2,9 %
Aliments et boissons	2,2 %
Textiles	2,8 %
Métaux de première fusion	2,1 %
Machinerie	2,4 %
Équipement de transport	3,5 %
Matériel électrique	2,4 %
Secteur non-manufacturier	2,6 %
Exploitation des mines et des carrières	1,8 %
Transport et services connexes	2,6 %
Communications	3,8 %
Services Publics	2,8 %
Commerce de détail	1,8 %
Éducation et services connexes	2,7 %
Santé, bien-être sociale	3,0 %
Administration publique	
Municipalités	2,8 %
Govt. provincial (total pondéré)**	3,1 %
OPP	2,0 %
Soc. ontarienne d'évaluation foncière	2,3 %
Gouvernement fédéral	2,2 %
Construction	2,7 %

* Pour les conventions touchant au moins 200 employés

** Les augmentations salariales incluent les primes supplémentaires de responsabilité provinciale de l'OPP

*** Les augmentations salariales excluent les primes supplémentaires de responsabilité provinciale de l'OPP

Remarque: Les augmentations salariales tiennent compte, le cas échéant, des estimations de primes de vie chère.

Parmi les 2 528 conventions ratifiées, 2 264 (89,6 %), représentaient des renouvellements et touchaient 88,1 % de tous les employés. Les 82 premières conventions, soit 3,2 %, découlaient des fusions d'unités de négociation réalisées en vertu de la *Loi de 1997 visant à assurer la stabilité au cours de la transition dans le secteur public* (projet de loi 136). Quant au reste des règlements, 141 (5,6 %), représentaient des premières conventions et 41 (1,6 %) constituaient des conventions déjà existantes qui ont été prolongées.

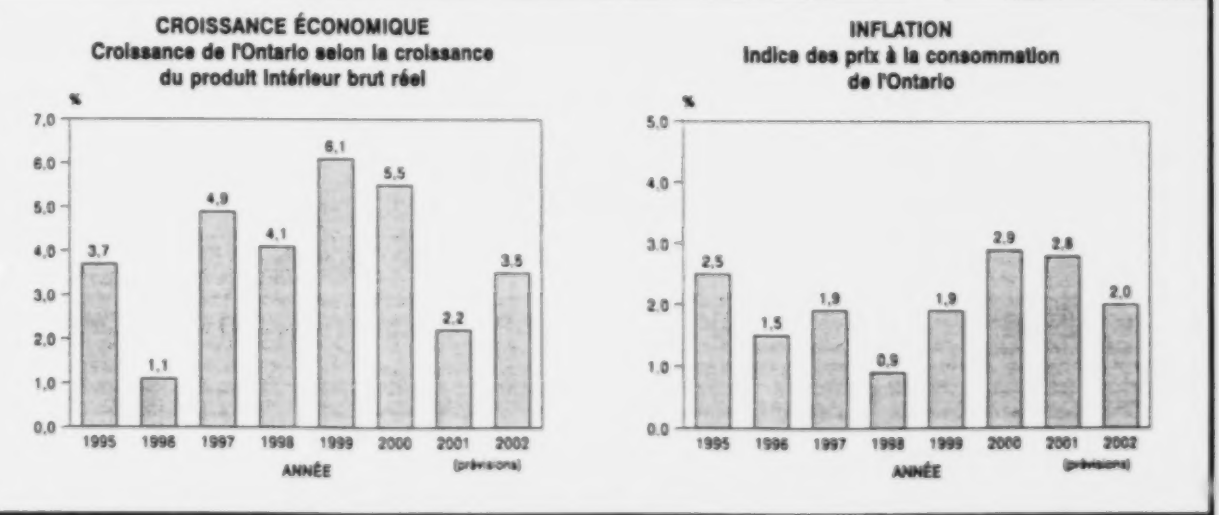
En termes d'employés couverts, les activités de négociation se sont concentrées dans les domaines suivants : éducation et services connexes, santé et aide sociale, gouvernement fédéral, administration municipale et commerce de détail. Dans chacun de ces secteurs, 30 000 employés ou plus étaient couverts par des conventions (voir tableau 1).

Climat économique[1]

Les négociations collectives en 2000 se sont déroulées

[1] *Ministère des Finances, Budget de l'Ontario 2001, 9 mai 2001*

Graphique 1 - **INDICATEURS ÉCONOMIQUES CHOISIS, 1995- 2002**



Source: Statistics Canada et ministère des Finances de l'Ontario

dans un climat de forte croissance économique. Le produit intérieur brut réel de l'Ontario a enregistré une hausse de 5,5 % par rapport à 6,1 % en 1999. La forte croissance économique enregistrée en 2000 était attribuable aux grandes dépenses de consommation, à l'accroissement des investissements des entreprises, à l'expansion des exportations et à l'accroissement des activités de construction résidentielle. La vigueur de l'économie ontarienne en 2000 s'est également traduite par la stabilité du marché du travail. Le taux de chômage de l'Ontario a chuté à 5,7 % en 2000, le taux annuel le plus faible depuis 1990. Le taux annuel d'inflation, tel qu'indiqué par l'indice des prix à la consommation, a atteint 2,9 % en 2000, soit une hausse de 1,9 % par rapport à 1999, en raison notamment de l'augmentation des prix de l'énergie (voir graphique 1).

Étape des règlements

Quatre-vingt-seize pour cent des conventions ratifiées en 2000, touchant environ 91 % des employés, ont été réglées sans arrêt de travail. Plus de 45 % des conventions ont été réglées par voie de négociation directe, 49 % ont été réglées avec l'aide d'un conciliateur ou médiateur et moins de 3 % par le biais du processus d'arbitrage.

Un peu moins de la moitié des conventions collectives des secteurs public et privé ont été réglées par voie de négociation directe. Le pourcentage des conventions réglées avec l'aide d'un conciliateur ou médiateur dans les secteurs public et privé a atteint 46 % et 52 % respectivement. Le processus d'arbitrage a été utilisé principalement dans le secteur public (voir graphique 2 et tableau 2).

Durée des conventions collectives

Parmi les conventions ratifiées en 2000, 48 % ont été conclues pour trois ans, 22 % pour deux ans, 12 % pour plus de trois ans et 10 % pour un an. La majorité des conventions du secteur privé (54 %) ont été conclues pour trois ans, comparativement à 43 % dans le secteur public. Environ 59 % des conventions du secteur manufacturier et moins de la moitié des conventions du secteur non manufacturier (45 %) ont été conclues pour 36 mois (voir tableau 3).

Durée des négociations

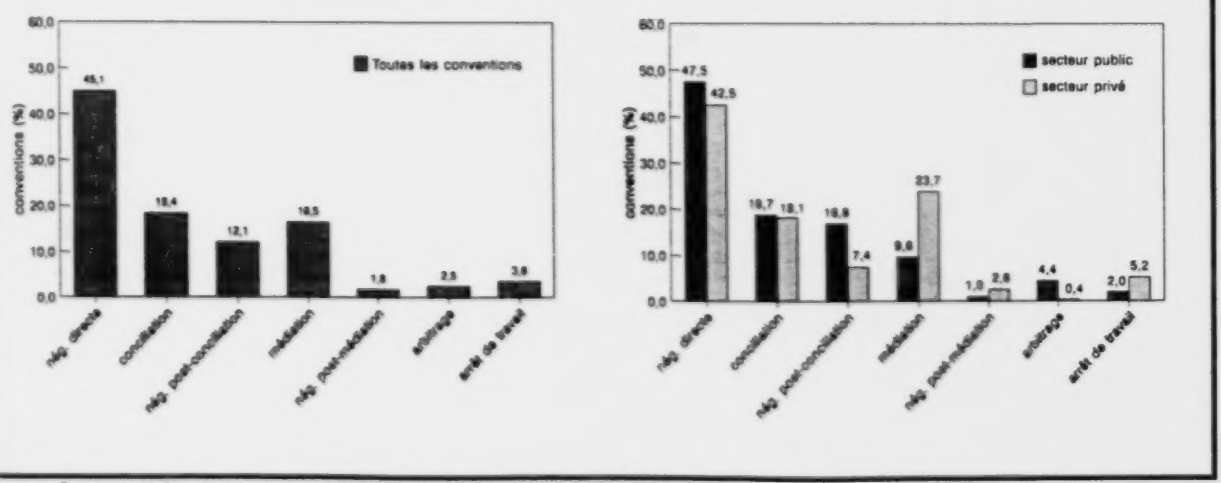
Les données relatives à la durée des négociations sont tenues à jour pour les conventions collectives couvrant au moins 200 employés. En 2000, 416 conventions collectives couvrant au moins 200 employés ont été ratifiées. La durée moyenne des négociations a été de 5,8 mois. Dans le secteur public, la durée moyenne a été de 7 mois alors que, dans le secteur privé, elle a été de 3,6 mois. Les négociations ont duré de quatre à six mois pour 46 % des conventions du secteur public, alors que 66 % des conventions du secteur privé ont été conclues dans un délai de trois mois (voir tableau 4).

II. HAUSSES SALARIALES NÉGOCIÉES EN 2000

Tendances

En 2000, 416 conventions ont été ratifiées, chacune couvrant au moins 200 employés. Ces conventions touchent 442 200 employés. Les règlements survenus en 2000 se sont traduits par une augmentation de 0,5 % du taux de salaire

Graphique 2 - **ÉTAPE DE RÈGLEMENT PAR SECTEUR, 2000**



Source : Bureau de l'information sur les négociations collectives, ministère du Travail de l'Ontario

comparativement à 2,1 % en 1999, pour une augmentation salariale moyenne annuelle de 2,6 %, ce qui a eu pour effet de maintenir les augmentations des taux de salaire depuis 1994. L'augmentation moyenne annuelle des taux de salaire (2,7 %) réalisée en 2000 dans les conventions du secteur public constitue une hausse importante comparativement à 1,4 % en 1999. Par contre, dans le secteur privé, ces chiffres ont chuté de 0,7 % en 2000, passant de 3,1 % en 1999 à 2,4 % en 2000 (voir graphique 3 et tableau 5).

Répartition des augmentations

Dans l'ensemble, 45 % des employés couverts par des conventions conclues dans les secteurs public et privé ont reçu des augmentations salariales moyennes annuelles qui varient de 2 % à 2,9 %. Environ 51 % des employés du secteur public couverts par des conventions collectives ont reçu des augmentations salariales se situant dans les mêmes fourchettes. Dans le secteur privé, 35 % des employés couverts par des conventions collectives ont reçu des augmentations salariales allant de 1 % à 1,9 %. Le pourcentage d'employés couverts par des conventions sans augmentation salariale conclues dans les secteurs public et privé est minime : 1,7 % et 0,6 % respectivement (voir graphique 4).

Règlements salariaux trimestriels

Les variations entre les augmentations salariales moyennes trimestrielles pour les conventions conclues dans les secteurs public et privé ont été mineures. Les augmentations varient de 2,2 % durant le deuxième trimestre pour les conventions du secteur public et le troisième trimestre pour les conventions du secteur privé, à 3 % durant le quatrième trimestre pour les conventions du secteur public (voir tableau 6).

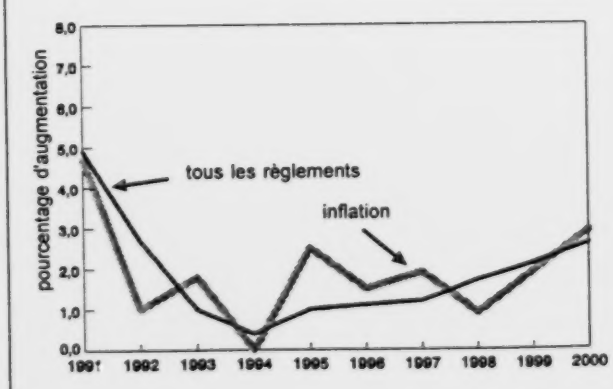
Industriel

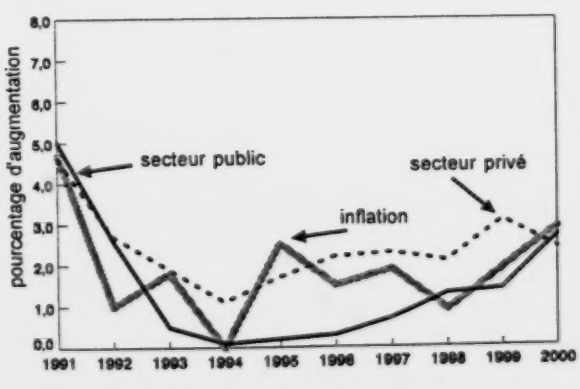
En 2000, les augmentations salariales annuelles ont affiché des taux moyens de 2,9 % dans le secteur manufacturier, de 2,6 % dans le secteur non manufacturier et de 2,7 % dans le secteur de la construction. Dans le secteur manufacturier, l'industrie du caoutchouc et du plastique (3,8 %) a enregistré l'augmentation salariale la plus élevée; vient ensuite l'industrie du meuble et des articles d'ameublement (3,5 %), puis celle de l'équipement de transport (3,5 %) et celle du bois (3,4 %). L'industrie papetière et celle du tricot ont enregistré la plus faible augmentation, soit 1,8 %.

Les augmentations salariales moyennes annuelles dans le secteur non manufacturier ont varié de 4 % pour le secteur des services de loisirs à 1,2 % pour le secteur de l'entreposage. La négociation de six conventions collectives dans le secteur de la construction s'est traduite par une augmentation salariale moyenne annuelle de 2,7 %.

Les 45 conventions conclues avec primes de vie chère se sont traduites par une augmentation salariale moyenne annuelle de 2,3%,ce qui représente une baisse comparativement au taux de 3,5 % de 1999. Les 371 conventions conclues sans primes de vie chère ont affiché une moyenne de 2,7 %, soit une hausse de 1,1 % par rapport à 1999 (voir tableau 7).

Graphique 3 - **AUGMENTATIONS DE SALAIRE PAR SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ, 1991 - 2000**





Source: Bureau de l'information sur les négociations collectives, ministère du Travail de l'Ontario

III. PRINCIPAUX RÈGLEMENTS DE L'AN 2000

Secteur manufacturier

Aliments, boissons

Les travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce ont conclu des conventions collectives avec Cuddy Food Products et Maple Lodge Farms Ltd. La convention de cinq ans conclue avec Cuddy Food Products, qui touche 970 employés, garantit une augmentation salariale moyenne annuelle de 2 %, de meilleurs régimes d'assurance-vie et d'assurance-maladie, des allocations accrues pour chaussures de sécurité et outillage, ainsi que des programmes de récompenses et de partage des bénéfices. La convention de trois ans conclue avec Maple Lodge Farms Ltd., qui touche 1 130 employés, garantit une augmentation salariale moyenne annuelle de 2,7 %, des meilleurs régimes d'assurance-vie et d'assurance-maladie, des primes de quart, des primes pour travaux en chambre froide et des indemnités de chaussures et d'habillement.

Textiles

DuPont Canada Inc. a conclu une convention collective de deux ans qui touche 1 105 employés représentés par la Kingston Independent Nylon Workers Union. L'entente garantit une augmentation salariale moyenne annuelle de 2,7 % et des meilleures primes de quart et indemnités de repas (heures supplémentaires).

Métaux de première fusion

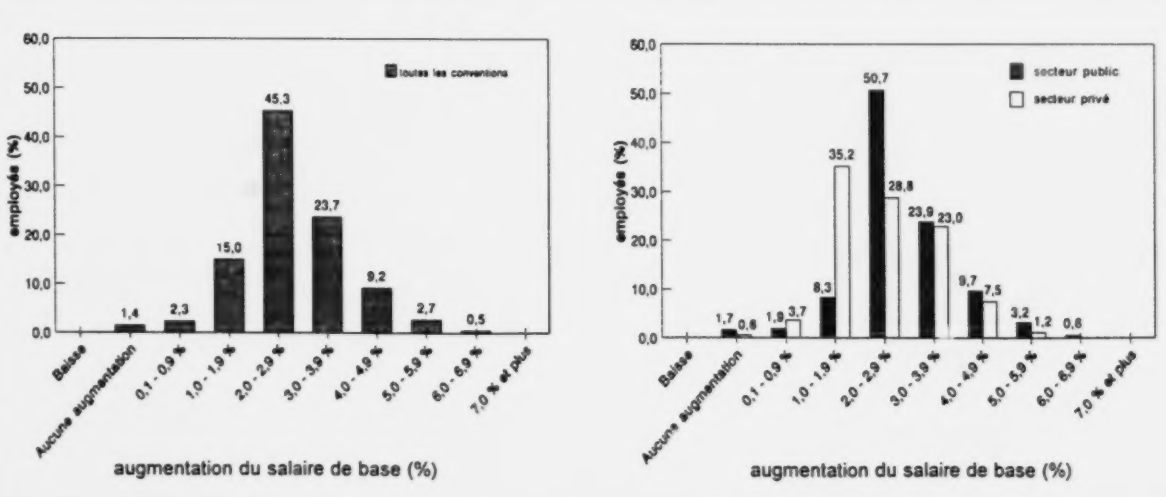
Quelque 4 000 employés de production, de bureau et d'administration représentés par les Métallurgistes unis d'Amérique ont ratifié des conventions collectives avec Algoma Steel Inc. Les salaires et avantages sociaux des ententes expirées ont été maintenus dans les deux ententes de 30 mois. Ont été également préservées les clauses d'indexation qui garantissent des augmentations salariales moyennes annuelles se situant entre 1,7 % et 2,0 %. En outre, les ententes améliorent les clauses relatives à la sous-traitance ainsi que le programme de partage des bénéfices et maintiennent le comité décisionnel conjoint afin de mettre à jour le plan stratégique de la compagnie. Les ententes garantissent également un programme de sécurité du revenu révisé, le maintien du gel du plan d'intéressement à la productivité et la réduction négociée de 450 postes.

Lake Erie Steel Co., une division de Stelco Inc., a ratifié une convention collective de quatre ans avec les Métallurgistes unis d'Amérique, laquelle représente 980 employés. L'entente offre les garanties suivantes : augmentation salariale moyenne annuelle de 2,5 % fondée sur les estimations de vie chère; meilleur programme de partage du revenu; meilleur régime de prestations de retraite et de soins de santé; meilleures primes de quart.

Machinerie

Une convention collective de trois ans est intervenue entre MTD Products Ltd. et TCA-Canada, laquelle touche 700 employés. Cette entente offre les garanties suivantes :

Graphique 4 - **RÉPARTITION DES AUGMENTATIONS PAR SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ, 2000**



Source: Bureau de l'information sur les négociations collectives, ministère du Travail de l'Ontario

augmentation salariale moyenne annuelle de 2,9 %; meilleur régime de prestations de retraite, d'assurance-vie et d'assurance-maladie; allocations accrues pour lunettes et chaussures de sécurité; droits à congé annuel accrus pour les employés qui comptent au moins 25 ans de service.

Équipement de transport

TCA-Canada a conclu des conventions collectives avec Budd Canada Inc., Bombardier et Reynolds-Lemmerz.

L'entente de trois ans chez Budd Canada Inc., qui touche 1 600 employés, offre les garanties suivantes : augmentation salariale moyenne annuelle de 3,2 % fondée sur les estimations de vie chère; paiement forfaitaire de 750 $ et meilleur plan de retraite.

Les deux conventions collectives visant le site de De Havilland de Bombardier ont été conclues à la suite d'un arrêt de travail de quatre jours. Ces conventions garantissent à 3 102 employés de production et 860 employés de bureau et des services techniques des augmentations salariales moyennes annuelles de 3,4 % fondées sur les estimations de vie chère. Les ententes de trois ans garantissent également de meilleurs régimes de prestations de retraite, d'assurance-vie et d'assurance-maladie, des congés de deuil, des clauses de sécurité d'emploi, des primes de poste accrues, des prestations supplémentaires d'assurance-emploi de maternité ainsi que la contribution de la compagnie au programme de congé de formation payé offert par TCA-Canada. Bombardier a également conclu une convention collective avec TCA-Canada. Cette convention touche 275 employés de sa division des transports publics et garantit une augmentation salariale moyenne annuelle de 3,1 % fondée sur les estimations de vie chère.

Reynolds-Lemmerz, une division de Alcoa Wheel Products, a conclu une convention collective de trois ans à la suite d'un arrêt de travail de 9 jours. L'entente garantit à 490 employés une prime de 400 $ à la signature de la convention collective. Autres garanties offertes : augmentation salariale moyenne annuelle de 2,7 %; meilleurs régimes de prestations de soins de la vue, de retraite et d'assurance-soins dentaires; remplacement du programme de partage des bénéfices de Reynolds par le système de rémunération variable offert par Alcoa.

Une convention collective de trois ans est intervenue entre TRW Canada Ltd. et Thompson Products Employees Association. Cette convention touche 790 employés et garantit une augmentation salariale moyenne annuelle de 4,4 % fondée sur les estimations de vie chère. Autres garanties offertes : prime de 500 $ à la signature de la convention, meilleurs régimes de prestations de retraite, d'assurance-vie et d'assurance-maladie, meilleure indemnité de départ et assurance- chômage supplémentaire.

Appareils et matériel électriques

SCI Brockville Corp. (anciennement Brock Telecom Ltd.) a conclu une convention collective de trois ans avec SCEP, laquelle touche 1 179 employés. Garanties offertes par la convention : augmentations salariales annuelles de 2 %, meilleurs régimes de retraite, d'assurance de soins dentaires et de soins orthodontiques et ophtalmologiques; allocations accrues pour lunettes et chaussures de sécurité. Cette convention comprend également une clause de sécurité d'emploi permettant à l'employeur d'embaucher des employés temporaires sans procéder à des mises à pied, afin de faciliter les périodes de travail intenses.

Secteur non manufacturier

Extraction des mines et des carrières

Une convention collective de trois ans touchant 3 374 employés d'Inco à Sudbury a été conclue avec les Métallurgistes unis d'Amérique. Cette convention garantit une prime de 2 000 $ à la signature de la convention et une augmentation salariale moyenne annuelle de 1,8 % fondée entièrement sur les estimations de vie chère. Autres garanties offertes : régime de rémunération basé sur les gains (programme de partage des bénéfices), amélioration des clauses couvrant la retraite, les congés de maternité, les indemnités de maladie et d'accident du travail, les congés annuels et la sécurité d'emploi.

Transport et services connexes

Suite à une grève de deux jours survenue en avril 1999, une décision arbitrale rendue en 2000 a permis de résoudre les conflits salariaux entre la Toronto Transit Commission (TTC) et 8 252 employés dont les conducteurs et le personnel d'entretien et de bureau représentés par le Syndicat uni du transport, le Syndicat canadien de la fonction publique et les Machinistes. Les négociations entre les parties ont permis d'obtenir une augmentation salariale d'au moins 2 % pour chacune des trois années de l'entente. La décision arbitrale a majoré le pourcentage d'augmentation salariale à 2,75 % pour la deuxième année de l'entente et à 3 % pour la troisième année, ce qui représente une augmentation moyenne annuelle totale de 2,6 %. L'entente garantit également une augmentation des indemnités de chaussures et d'habillement ainsi que des traitements de physiothérapie.

Les Lignes aériennes Canadien International Ltée et Air Canada ont renouvelé plusieurs conventions collectives d'importance majeure.

Les Lignes aériennes Canadien International Ltée ont renouvelé deux conventions collectives sept mois avant leur expiration qui était initialement prévue pour décembre 2000. L'une des conventions collectives a été conclue pour 46 mois. Elle touche 3 823 employés du secteur des ventes et des services dans tout le Canada (1 000 sont installés en Ontario) qui sont représentés par TCA-Canada et garantit une augmentation salariale moyenne annuelle de 2,1 %. L'autre convention collective, conclue pour 54 mois, touche 1 193 membres (460 sont installés en Ontario) de la Canadian Air Line Pilots Union dans tout le Canada. Elle garantit une augmentation salariale moyenne annuelle de 2,2 %. Ces augmentations ont été appliquées après que les grilles salariales des conventions collectives correspondantes d'Air Canada ont été adoptées. Les deux conventions des Lignes aériennes Canadien International prévoient également le remplacement des clauses de convention collective sélectionnées par celles des conventions collectives d'Air Canada.

Les Lignes aériennes Canadien International Ltée ont renouvelé une convention collective de 49 mois avec le Syndicat canadien de la fonction publique. Cette convention touche 2 500 agents de vol dans tout le Canada (1 000 en Ontario) et garantit la mise en oeuvre de la parité salariale avec les agents de vol d'Air Canada le 1er juin 2000 suivi d'un rajustement salarial de 3 % le 1er novembre 2000, puis des augmentations salariales de 2,5 % les 1er juin 2001, 2002 et 2003. La convention garantit également le remplacement des clauses de la convention collective par des clauses plus pertinentes de la convention collective d'Air Canada, ainsi qu'une clause de sécurité d'emploi permettant de protéger les employés contre les mises à pied ou les déplacements involontaires pendant que la convention est en vigueur.

Air Canada a conclu une convention collective de quatre ans avec l'Association des pilotes d'Air Canada. Cette convention touche 1 240 pilotes installés en Ontario. Le règlement salarial garantit une augmentation salariale moyenne annuelle de 3,2 % et l'élargissement de la grille salariale, qui est actuellement de 12 ans de service, à 13 et 14 ans de service dès avril 2003. Il garantit également une clause de sécurité d'emploi, semblable à celle de la convention collective des Lignes aériennes Canadien International, qui protège les pilotes actuels contre les mises à pied et les déplacements involontaires. Air Canada a également conclu une convention collective de deux ans qui prolonge la convention collective actuelle à mars 2004. Cette convention collective touche 1 616 employés de l'Ontario représentés par TCA-Canada et garantit une augmentation salariale de 2,5 % en 2002 et en 2003, des meilleurs régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et de retraite ainsi que des clauses assurant une plus grande sécurité d'emploi.

United Parcel Service du Canada a conclu une convention collective de 53 mois avec les Teamsters. Cette convention touche 2 800 employés (1 773 en Ontario) dans tout le Canada et garantit une augmentation salariale moyenne annuelle de 3 % fondée sur les estimations de vie chère, un meilleur régime de retraite ainsi que le transfert de tous les employés au régime d'avantages sociaux adaptés aux besoins des employés d'UPS.

Purolator Courrier Ltée et les Teamsters ont conclu une convention collective de quatre ans touchant 3 600 employés installés en Ontario. Outre le fait qu'elle assure une augmentation salariale moyenne annuelle de 3,6 %, la convention garantit un meilleur régime de retraite ainsi qu'un paiement forfaitaire de 10 000 $ pour les employés qui prennent leur retraite pendant que la convention est en vigueur.

Communications

Entourage Technology Solutions et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont conclu une convention collective de quatre ans qui touche 1 400 employés. La convention assure une augmentation salariale moyenne annuelle de 0,8 % en plus de garantir des droits à congé annuel accrus et des meilleures clauses pour la mise en réserve des heures supplémentaires.

La Société canadienne des postes et 20 863 employés de l'Ontario représentés par le Syndicat des postiers du Canada ont conclu une convention collective à renouvellement précoce qui expire en janvier 2003. La convention garantit un paiement forfaitaire de 750 $ pour les employés à plein temps et un paiement forfaitaire de 2,7 % des gains annuels pour les employés à temps partiel et temporaires et assure une augmentation moyenne annuelle de 4,1 % pour tous les employés. La convention garantit également des meilleurs régimes d'assurance-soins dentaires et de soins prolongés, des mesures d'encouragement au départ afin de réduire les problèmes de surplus de personnel, ainsi que la sécurité d'emploi pour les employés à plein temps.

Services publics

Plusieurs conventions collectives ont été conclues chez Hydro One Inc. et Ontario Power Generation Inc. suite à la restructuration d'Ontario Hydro.

Hydro One Inc. et le Local 1000 (Syndicat des travailleurs et travailleuses du secteur énergétique) du Syndicat canadien de la fonction publique ont conclu une convention collective d'un an qui couvre 3 839 employés, en adoptant une approche de la négociation basée sur l'intérêt. La convention garantit

une augmentation salariale de 3 %, un régime de retraite amélioré, de meilleures prestations et une plus grande sécurité d'emploi, ainsi qu'une meilleure marge de manoeuvre dans l'établissement des horaires de travail.

Une décision arbitrale donnant lieu à la conclusion d'une convention collective d'un an entre Hydro One Inc. et la Society of Energy Professionals a permis à 1 040 employés de bénéficier d'une augmentation salariale de 3 %, des primes de rémunération au rendement minimales de 1 % du salaire de base et des primes d'encouragement plafonnées à 4 % du salaire de base. La convention garantit également des meilleurs régimes d'assurance-maladie, d'assurance-soins dentaires et de retraite, ainsi que des clauses assurant une plus grande sécurité d'emploi et de meilleures prestations pour les employés excédentaires.

Ontario Power Generation Inc. a négocié deux conventions collectives avec la Society of Energy Professionals. Ces conventions touchent 2 934 employés des groupes de négociation nucléaires et 1 539 employés des groupes de négociation non nucléaires et garantissent une augmentation salariale moyenne annuelle de 2,5 % sur trois ans. Autres garanties offertes : meilleurs régimes de prestations de retraite, de soins de santé et de congé de maladie, paiements complémentaires de congé parental et primes de quart accrues.

Ontario Power Generation Inc. et le Local 1000 (Syndicat des travailleurs et travailleuses du secteur énergétique) du Syndicat canadien de la fonction publique ont également signé des conventions collectives pour les groupes de négociation nucléaires et non nucléaires. Les conventions de deux ans, qui touchent 7 242 employés des groupes nucléaires et 3 098 employés des groupes non nucléaires, ont été conclues par voie d'arbitrage et de négociation respectivement. Elles garantissent une augmentation salariale moyenne annuelle de 3 %, des clauses sur le déploiement et le déplacement, de meilleurs régimes d'assurance-santé et de retraite, ainsi que des rajustements salariaux pour les employés dont la semaine de travail de base est passée de trente-neuf à quarante heures. Les parties conviennent également de former un partenariat pour enquêter sur la restructuration des emplois et le facteur polyvalence afin d'améliorer la compétitivité.

Commerce de détail

Les travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce ont conclu d'importantes conventions collectives avec les Supermarchés A&P Limitée, Loblaws Supermarkets Ltd., et Zehrmart Ltd.

Les Supermarchés A&P Limitée (division Miracle Food Mart) ont conclu une convention collective de 46 mois qui touche 4 400 employés. Cette convention garantit une augmentation salariale moyenne annuelle de 1,9 %, l'amélioration des droits de transfert entre les magasins, la révision du processus de règlement des griefs et l'adoption d'un régime d'assurance-médicaments pour les employés à temps partiel comptant au moins cinq ans de service.

Les Supermarchés A&P Limitée (division des magasins Food Basic) ont conclu une convention collective de quatre ans pour l'ensemble de la province qui touche 2 900 employés. Elle garantit une augmentation salariale moyenne annuelle de 1,7 %, un meilleur régime de retraite, une meilleure rémunération des heures supplémentaires, un meilleur régime de congé annuel et des droits d'ancienneté pour les employés qui passent du statut d'employés à temps partiel au statut d'employés à plein temps.

Loblaws Supermarkets Ltd., (division des magasins No Frills, SuperCentre et Ziggy) ont négocié une convention collective de six ans qui touche 15 000 employés. Garanties offertes par la convention : augmentation moyenne annuelle de 1,8 % fondée sur les estimations de vie chère applicable pour supprimer les taux de rémunération des employés à plein temps, élargissement de la couverture d'assurance des médicaments prescrits pour y inclure les employés à temps partiel et les membres de leur famille.

A la suite d'un arrêt de travail de deux semaines, Loblaws Supermarkets Ltd. de la région d'Ottawa-Carleton a conclu une convention collective de six ans qui touche 1 029 employés. Cette convention comprend une augmentation moyenne annuelle de 2,5 % ainsi que la sécurité d'emploi pour les employés à plein temps.

A la suite d'un arrêt de travail de trois jours et demie, Zehrmart Ltd. (division Zehrs Markets) a conclu une convention collective de six ans qui touche 1 500 employés à plein temps et 5 500 employés à temps partiel. Garanties offertes par la convention : paiements forfaitaires, augmentation salariale moyenne annuelle de 1 % applicable pour supprimer les taux de rémunération des employés à plein temps, meilleurs régimes de retraite et d'assurance-soins dentaires pour tous les employés, sécurité d'emploi pour les employés à plein temps, régime d'assurance-médicaments élargi pour y inclure les employés à temps partiel.

Zehrmart Ltd. (division Zehrs Markets) des comtés d'Essex, Kent et Lambton a également conclu une convention collective de six ans qui touche 1 820 employés. Cette convention garantit une augmentation salariale moyenne annuelle de 0,9 %, ainsi qu'un paiement forfaitaire de 4 000 $ pour les employés à plein temps.

La Régie des alcools de l'Ontario et la Ontario Liquor Board Employees' Union ont conclu une convention collective à l'échelle de la province qui touche 4 600 employés à plein

temps, à temps partiel et occasionnels. Cette convention de deux ans garantit des paiements forfaitaires de 500 $ pour les employés permanents et de 300 $ pour les employés occasionnels en plus d'une augmentation salariale annuelle de 3 %. L'entente comprend également de meilleures prestations d'assurance-maladie, des primes accrues pour les employés qui font des quarts de nuit et qui travaillent les 24 et 31 décembre 2000, et protègent les employés contre les fermetures d'entrepôt ou le problème de surplus de personnel pour la durée de la convention.

Éducation et services connexes
Collèges et universités

A la suite d'un arrêt de travail de trois semaines et demie, les 2 500 aides-enseignants et instructeurs de l'université de Toronto représentés par le Syndicat canadien de la fonction publique ont ratifié une convention collective de deux ans. Cette entente garantit une augmentation moyenne annuelle de 2,4 %, une prime maximale de 525 $ à la signature de la convention et un meilleur régime d'assurance-soins dentaires.

L'université de Toronto et le Syndicat canadien de la fonction publique ont conclu une convention collective de trois ans qui touche 550 membres du personnel d'entretien. Cette entente garantit des primes allant de 400 $ à 650 $ à la signature de la convention, une augmentation salariale moyenne annuelle de 1,7 %, la prorogation de l'admissibilité à la retraite anticipée et une plus grande sécurité d'emploi.

A la suite d'un arrêt de travail de cinq semaines, 1 400 aides-enseignants représentés par le Syndicat canadien de la fonction publique ont ratifié une convention collective de trois ans à l'université McMaster, laquelle garantit une augmentation salariale moyenne annuelle de 6,1 %.

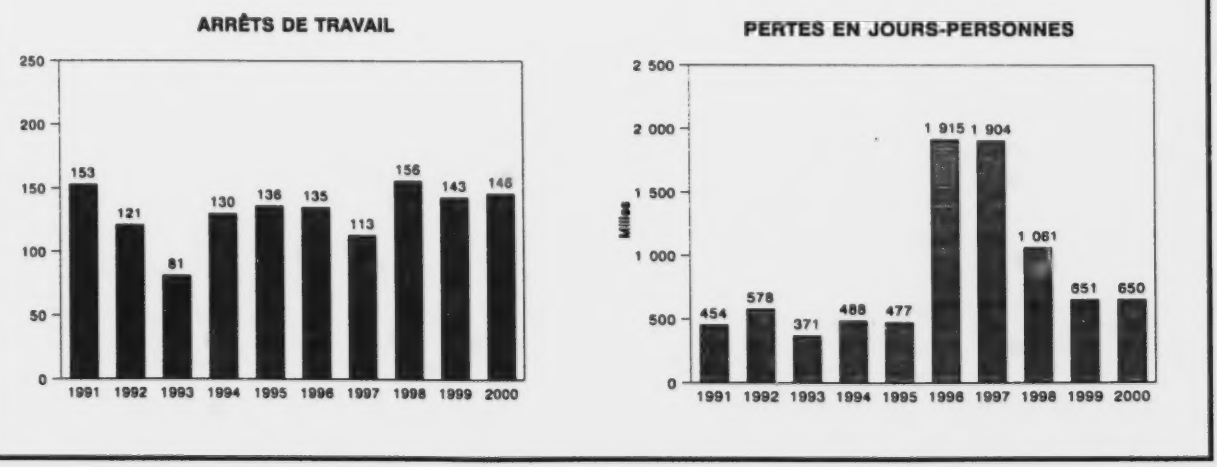
A l'Université York, 1 250 employés de bureau, représentés par l'Association du personnel de l'Université York, ont ratifié une convention collective de deux ans. Cette entente garantit une augmentation salariale moyenne annuelle de 2 %, un meilleur régime d'assurance-soins dentaires pour tous les employés, un régime de soins ophtalmologiques amélioré pour les personnes retraitées, ainsi que le droit de refuser un travail dangereux.

Le Conseil ontarien des affaires collégiales des Collèges d'art appliqués et de technologie et le Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario ont conclu une convention collective de trois ans qui touche 5 700 membres du personnel de soutien. Cette entente garantit une augmentation salariale moyenne annuelle de 2,5 %, de meilleurs régimes d'assurance-maladie et de bien-être et l'accès à des prestations d'assurance-vie et d'assurance-soins dentaires pour les retraités.

Enseignants et enseignantes et personnel de soutien à l'enseignement

Au cours de 2000, les conseils scolaires de district ont conclu 181 conventions collectives touchant 95 176 enseignants et enseignantes et membres du personnel de soutien à l'enseignement. Des données salariales sont

Graphique 5 - **ARRÊTS DE TRAVAIL ET PERTES EN JOURS-PERSONNES, 1991 - 2000**



Source: Bureau de l'information sur les négociations collectives, ministère du Travail de l'Ontario

disponibles pour 108 des conventions conclues, chacune couvrant au moins 200 employés. Les 59 conventions collectives qui touchent 63 811 enseignants et enseignantes des écoles élémentaires et secondaires garantissent des augmentations salariales moyennes annuelles allant de 0,5 % à 6,9 %. Les 7 296 enseignantes et enseignants occasionnels couverts par 16 conventions collectives on reçu une augmentation salariale moyenne annuelle de 1,6 %. Les 14 613 membres du personnel de soutien couverts par 32 conventions collectives ont reçu une augmentation salariale moyenne annuelle de 1,3 %.

Bibliothèques

Le Syndicat canadien de la fonction publique qui représente 2 500 employés de bibliothèque a conclu une première convention collective avec la Toronto Public Library Board à la suite de la fusion des cinq commissions de bibliothèque remplacées. L'entente de trois ans garantit une augmentation salariale moyenne annuelle de 2,5 %, de meilleures primes de poste, un horaire variable et des clauses assurant la sécurité d'emploi.

Santé, bien-être

L'Association des hôpitaux de l'Ontario (AHO) a conclu deux conventions collectives majeures en adoptant une approche de la négociation basée sur l'intérêt. En février, l'AHO et l'Ontario Nurses Association ont conclu une convention collective provinciale de trois ans qui s'applique à l'échelle de la province, laquelle touche quelque 39 000 infirmières et infirmiers autorisés dans 135 hôpitaux. Les négociations en matière de hausse salariale ajoutées à la restructuration des grilles salariales ont permis d'obtenir une augmentation salariale moyenne annuelle de 3,5 %. L'entente garantit également de meilleures prestations d'assurance-maladie et de bien-être et la suppression du plafond imposé quant à l'expérience connexe des infirmières et infirmiers qui passent d'un hôpital à un autre.

En mars, une convention collective cadre d'une durée de trois ans est intervenue entre le Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario et l'AHO, laquelle touche quelque 5 000 employés professionnels et membres de professions paramédicales et techniques dans 41 hôpitaux. La convention comprend une augmentation annuelle moyenne de salaire de 2,2 % ainsi que des rajustements au titre de l'équité salariale pour certains postes. Autres garanties offertes par l'entente : avantages sociaux pour les partenaires de même sex, avis de licenciement amélioré, options de retraite anticipée, prestations de formation et de cessation de fonctions, registre d'emploi pour les employés licenciés, simplification du processus de règlements des griefs et d'arbitrage.

Le Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario a conclu une convention collective de deux ans avec les services d'ambulance participants désignés par la couronne, laquelle touche quelque 1 100 travailleurs et travailleuses paramédicaux. La convention garantit une augmentation salariale de 1 % au cours de la première année et de 1,35 % au cours de la seconde. Elle offre des garanties d'emploi spécifiées et une indemnité de départ améliorée en prévision du transfert des services d'ambulance provinciaux de la Couronne aux municipalités de palier supérieur.

L'Ontario Council of Teaching Hospitals a conclu une convention collective de deux ans avec 2 328 internes et résidents. Garanties offertes par l'entente : augmentations salariales annuelles de 2 %, accès de tous les internes et résidents au programme d'aide aux employés, rajustements en fonction de la durée maximale du travail.

Le Centre de toxicomanie et de santé mentale et le Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario ont conclu un accord de fusion de 20 mois qui touche 1 550 employés d'une unité de négociation fusionnée qui se trouve dans les établissements suivants : Clarke Institute of Psychiatry, Donwood Institute, Addiction Research Foundation, et Queen St. Mental Health Centre. Garanties offertes par l'entente : paiement forfaitaire unique pour la période allant de décembre 1998 à mars 2001 représentant 8,09 % des salaires de décembre 1998; mise en oeuvre, à compter du 1er avril 2001, d'un nouveau système visant les salaires, la classification et les heures de travail pour tous les employés; meilleurs régimes de congé de grossesse et parental; meilleure stabilité d'emploi; processus de règlement des griefs amélioré. Les nouveaux employés et les employés de l'ancien Donwood Institute participeront au régime de retraite des hôpitaux de l'Ontario.

L'hôpital d'Ottawa et 3 000 membres du Syndicat canadien de la fonction publique ont conclu une convention collective de 66 mois qui garantit une augmentation salariale moyenne annuelle de 1,7%.

Administration publique

Municipalités

Suite à la restructuration de six anciennes municipalités, la ville de Toronto a conclu quatre première conventions collectives qui garantissent une augmentation salariale moyenne annuelle de 2,5 % sur trois ans à 20 100 travailleurs internes et du secteur des loisirs, y compris les employés à temps partiel des foyers pour personnes âgées, tous représentés par le Syndicat canadien de la fonction publique.

Ces ententes, qui font suite à un arrêt de travail de 10 jours impliquant les travailleurs internes et ceux du secteur des loisirs, ont permis de résoudre plusieurs questions en litige notamment l'harmonisation des classifications d'emplois dans les conventions remplacées (par voie de médiation/ d'arbitrage).

La Commission de services policiers de la municipalité régionale de Peel et l'Association des policiers de la région de Peel ont conclu deux conventions collectives qui touchent 1 359 employés en uniforme et 476 membres du personnel civil. Outre le fait qu'elles assurent une augmentation salariale moyenne annuelle de 2,9 % sur trois ans, les conventions assurent également de meilleures prestations d'assurance-soins dentaires et d'assurance-invalidité de longue durée, ainsi que de meilleures indemnités pour les soins de la vue et les prothèses auditives.

Gouvernement provincial

Une première convention collective est intervenue entre la Société ontarienne d'évaluation foncière et le Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario, laquelle touche 1 700 employés. Garanties offertes par la convention collective : augmentation salariale moyenne annuelle de 2,3 % sur trois ans; meilleurs régimes pour les soins de vue et dentaires; conversion des employés contractuels en employés à plein temps après deux ans de service; reconnaissance des droits d'ancienneté d'employés qui ont quitté le ministère des finances quand la société a été créée le 31 décembre 1998.

L'Ontario Provincial Police Association a conclu une convention collective de trois ans pour ses 5 033 membres. Garanties offertes par la convention : augmentation salariale annuelle de 2 %, prime supplémentaire de responsabilité provinciale; indemnité de vêtements civils; meilleures prestations de décès, d'assurance-maladie et d'hospitalisation.

Gouvernement fédéral

Le Conseil du Trésor du Canada a conclu deux conventions collectives avec 3 000 employés des services de soutien technique et 500 membres du personnel de soutien à l'enseignement et aux bibliothèques en Ontario. Les deux groupes sont représentés par l'Alliance de la fonction publique du Canada. Les conventions d'un an offrent les garanties suivantes : augmentation salariale moyenne annuelle de 2 % pour chacun des groupes; paiement forfaitaire de 750 $ pour le personnel technique; paiement forfaitaire de 800 $ pour le personnel de soutien à l'enseignement et aux bibliothèques, amélioration des régimes de congé annuel et d'indemnité de départ.

Le Conseil du Trésor a également conclu une convention collective d'un an avec l'Association des employé(e)s en sciences sociales, laquelle touche 4 500 économistes, sociologues, statisticiens, et employés en sciences sociales. L'entente offre les garanties suivantes : augmentation salariale de 2 %; paiement forfaitaire de 1,5 %; amélioration des diverses clauses sur les congés; horaire variable; primes de quart et de fin de semaine; allocations pour les heures supplémentaires; et aide à la transition pour les employés licenciés.

D'autres conventions collectives majeures au Conseil du Trésor du Canada et à l'Agence des douanes et du revenu du Canada ont été conclues avec l'Alliance de la fonction publique du Canada et l'Institut de formation professionnelle. Ces ententes touchent 62 000 employés des domaines suivants : programme, administration, opérations, recherche, vérification et services d'achat. Les conventions offrent les garanties suivantes : augmentation salariale de 2 % pour les employés couverts du Conseil du Trésor et 2.7 % et 2,5 % pour les employés couverts de l'Agence des douanes et du revenu du Canada.

Le Conseil national de recherches du Canada a conclu, en mars, une convention collective d'un an avec ses agents de recherche (environ 1 000 employés en Ontario) qui sont représentés par l'Institut de formation professionnelle. Les garanties offertes par la convention sont les suivantes : augmentation salariale de 2 %; prime de 1 050 $ à la signature de la convention en plus des prestations de congé améliorées. En septembre, la convention a été renouvelée pour la même unité de négociation assurant une augmentation salariale de 2,3 % sur deux ans et un meilleur régime de congés annuels et familiaux.

Construction

L'Ontario Sheet Metal and Air Handling Group a renégocié les clauses salariales pour la dernière année de sa convention collective de trois ans garantissant une augmentation salariale de 5,6 % pour les 8 000 employés représentés par les Travailleurs du métal en feuille.

La Electrical Power Systems Construction Association a conclu deux conventions collectives de quatre ans qui ont permis de garantir une augmentation salariale moyenne annuelle de 2,6 % pour chacune des unités de négociation. Les plombiers représentent 250 employés couverts par l'une des ententes. L'autre entente touche un total de 900 travailleurs et travailleuses représentés par les charpentiers, journaliers et l'internationale des opérateurs-ingénieurs.

IV. ARRÊTS DE TRAVAIL EN ONTARIO

Le nombre de cas d'arrêt de travail déclarés pour l'Ontario

a légèrement augmenté, passant de 143 en 1999 à 146 en 2000.

Le nombre d'employés qui participent aux arrêts de travail a également augmenté, passant de 44 980 en 1999 à 55 267 en 2000. Par contre, le nombre de jours perdus par personne a diminué, passant de 651 100 en 1999 à 649 730 en 2000.

Le nombre de cas d'arrêt de travail a diminué dans le secteur public, passant de 48 en 1999 à 36 en 2000. Par contre ces chiffres ont augmenté pour le secteur privé : 95 en 1999 comparativement à 110 en 2000. Le nombre de jours perdus par personne a légèrement augmenté dans le secteur public, passant de 218 330 en 1999 à 243 560 en 2000. Ces chiffres ont par contre diminué pour le secteur privé : 432 770 en 1999 comparativement à 406 170 en 2000 (voir graphique 5 et tableau 8).

En 2000, 69 % des jours perdus par personne dans les secteurs non manufacturiers sont attribuables aux arrêts de travail. Ce chiffre inclut les arrêts de travail dans les mines, dans le secteur de l'éducation, dans l'administration municipale et dans les services de santé et d'aide sociale. Dans l'ensemble, les jours perdus par personne en pourcentage des heures de travail prévues demeurent relativement faibles : 0,05%. Ce chiffre est resté invariable depuis 1999. (Voir tableau 9).

V. PERSPECTIVES POUR 2001

En 2001, les négociations collectives devraient se dérouler dans un climat économique favorable, avec une croissance économique modérée à l'horizon. Le produit intérieur brut réel de l'Ontario devrait augmenter de 2,2 %, après avoir enregistré une croissance moyenne de plus de 5 ,0 % pendant plusieurs années (voir graphique 1). Malgré les répercussions du ralentissement de l'économie américaine sur l'Ontario, en particulier dans les industries de l'automobile et du matériel de télécommunications, les dépenses de consommation et la croissance continue dans les principaux secteurs d'activités nationaux, tels la construction et le commerce, devraient soutenir l'économie de l'Ontario. La plupart des prévisionnistes du secteur privé s'attendent à une forte reprise économique au cours de second semestre de 2001[2].

Selon l'indice du coût à la consommation de l'Ontario, le taux d'inflation annuel, qui était de 1,9 % en 1999, est passé à 2,9 % en 2000, en raison notamment de la hausse des prix de l'énergie. Le taux d'inflation devrait demeurer modéré : 2,8 % en 2001 et 2,0 % en 2002 (voir graphique 1). Le taux de chômage de l'Ontario est à la baisse, passant de 6,3 % en 1999 à 5,7 % en 2000. Il devrait demeurer aux alentours de 5,5 % et 6,0 % en 2001 et 2002[3].

En 2001, il y aura plus de 2 900 conventions collectives à négocier pour quelque 580 000 employés de l'Ontario. Ces ententes représentent 30 % des 9 681 conventions collectives que nous avons actuellement dans nos dossiers et toucheront 38 % des 1 530,768 employés couverts.

Les négociations en 2001 se concentreront dans le secteur non manufacturier, vu le nombre élevé de conventions qui expirent dans les domaines suivants : santé, aide sociale, éducation, administration municipale et construction. Du nombre de négociations collectives qui expirent en 2001 dans le secteur non manufacturier, le secteur parapublic fournit 61 % des ententes et 60 % des employés.

Outre le fait que certaines conventions collectives expirent en 2001, les négociations dans le secteur parapublic, entamées en 2000, qui se poursuivent dans le domaine de l'éducation, des soins de santé et dans l'administration municipale, auront des répercussions sur le niveau d'activités de négociation collective qui ont lieu dans le secteur public. Ce niveau d'activités subira également l'impact, quoiqu'éphémère, de la *Loi de 1997 visant à assurer la stabilité au cours de la transition dans le secteur public* (projet de loi 136). Les restructurations continues des municipalités aux termes de la *Loi de 1996 sur les économies et la restructuration* (projet de loi 26) et autres lois connexes peuvent également avoir des répercussions sur le niveau d'activités de négociation dans le secteur public.

En 2001, 52 % de toutes les conventions qui expirent et 45 % de tous les employés couverts par ces conventions se retrouveront dans le secteur privé. Les activités de négociation du secteur privé seront particulièrement intenses dans les industries suivantes : aliments et boissons, caoutchouc et plastique, métaux fabriqués, produits métalliques ouvrés, équipement de transport, minéraux non métalliques, impression et édition et commerce de détail. En outre, les négociations dans le domaine de la construction subiront l'impact des lois provinciales.

Dans l'ensemble, divers facteurs influeront sur les règlements salariaux en 2001 : ralentissement de la croissance économique, inflation modérée, restructuration continue en réponse aux forces intenses de la concurrence dans les secteurs public et privé, effets du ralentissement économique nord-américain et mondial. La sécurité d'emploi, les conditions de travail, la protection du revenu, l'adaptation de la main-d'oeuvre et la formation sont susceptibles de demeurer les questions prioritaires du dossier des négociations collectives en 2001.•

[2] Ministère des Finances, *Budget de l'Ontario 2001*, 9 mai 2001

[3] ibid.

TABLEAU 1

Nombre de conventions collectives ratifiées en 2000 et employés couverts, par industrie

	conventions		employés couverts	
	nombre	*%*	*nombre*	*%*
TOTAL - TOUTES LES INDUSTRIES	**2 528**	**100,0**	**561 283**	**100,0**
Total - secteur manufacturier	**580**	**22,9**	**75 489**	**13,4**
Aliments et boissons	63	2,5	9 475	1,7
Tabac	2	0,1	81	0,0
Caoutchouc et plastiques	45	1,8	4 465	0,8
Cuir	4	0,2	1 143	0,2
Textile	14	0,6	2 868	0,5
Usines de tricot	5	0,2	700	0,1
Vêtement	10	0,4	1 099	0,2
Bois	22	0,9	3 310	0,6
Meubles et accessoires	20	0,8	2 340	0,4
Papier	31	1,2	3 296	0,6
Imprimerie et édition	40	1,6	1 605	0,3
Première transformation des métaux	28	1,1	7 895	1,4
Métaux ouvrés	88	3,5	7 242	1,3
Machinerie	41	1,6	3 392	0,6
Matériel de transport	56	2,2	18 006	3,2
Produits électriques	28	1,1	4 165	0,7
Minéraux non métalliques	47	1,9	1 983	0,4
Pétrole et charbon	1	0,0	9	0,0
Produits chimiques	24	0,9	1 380	0,2
Autre	11	0,4	1 035	0,2
Total - secteur non manufact. excluant la construction	**1 899**	**75,1**	**481 078**	**85,7**
Agriculture	2	0,1	10	0,0
Foresterie	7	0,3	191	0,0
Mines et carrières	17	0,7	4 303	0,8
Transport	126	5,0	22 812	4,1
Entreposage	10	0,4	619	0,1
Communications	10	0,4	23 707	4,2
Électricité, gaz et eau	100	4,0	24 741	4,4
Commerce en gros	83	3,3	2 560	0,5
Commerce de détail	87	3,4	41 509	7,4
Finance	14	0,6	246	0,0
Immobilier et compagnies d'assurance	33	1,3	1 863	0,3
Éducation et services connexes	250	9,9	123 058	21,9
Services de santé et d'aide sociale	694	27,5	89 548	16,0
Organisations religieuses	1	0,0	7	0,0
Services de loisirs	35	1,4	6 713	1,2
Services de gestion	30	1,2	9 811	1,7
Services personnels	10	0,4	551	0,1
Hébergement et services alimentaires	56	2,2	3 165	0,6
Autres services	147	5,8	4 676	0,8
Gouvernement fédéral	22	0,9	80 629	14,4
Gouvernement provincial	4	0,2	7 688	1,4
Administration locale	161	6,4	32 671	5,8
Construction	**49**	**1,9**	**4 716**	**0,8**

TABLEAU 2

Nombre de conventions collectives ratifiées en 2000 et employés couverts, par étape de règlement et secteur

	toutes les conventions		secteur public		secteur privé	
	conv.	*empl.*	*conv.*	*empl.*	*conv.*	*empl.*
TOTAL	**2 528**	**561 283**	**1 282**	**392 430**	**1 246**	**168 853**
Négociation directe	1 139	254 471	609	201 724	530	52 747
Conciliation	466	57 106	240	39 612	226	17 494
Négociation post-conciliation	307	71 261	215	57 216	92	14 045
Médiation	418	107 260	123	45 199	295	62 061
Négociation post-médiation	46	3 596	13	1 639	33	1 957
Arbitrage	62	14 145	57	13 813	5	332
Arrêt de travail	90	53 444	25	33 227	65	20 217

TABLE 3

Nombre de conventions collectives ratifiées en 2000 et employés couverts, par durée de la convention et secteur

	toutes les conventions		secteur public		secteur privé	
	conv.	*empl.*	*conv.*	*empl.*	*conv.*	*empl.*
TOUTES LES CONVENTIONS	**2 528**	**561 283**	**1 282**	**392 430**	**1 246**	**168 853**
Moins de 12 mois	13	426	6	262	7	164
12 mois	232	136 140	163	132 390	69	3 750
13 à 18 mois	45	2 873	27	1 894	18	979
19 à 23 mois	32	4 826	15	3 941	17	885
24 mois	546	82 570	337	69 188	209	13 382
25 à 35 mois	131	42 876	67	33 399	64	9 477
36 mois	1 215	210 483	549	130 964	666	79 519
Plus de 36 mois	314	81 089	118	20 392	196	60 697

	manufacturier		Non manufacturier		construction	
	conv.	*empl.*	*conv.*	*empl.*	*conv.*	*empl.*
TOUTES LES CONVENTIONS	**580**	**75 489**	**1 899**	**481 078**	**49**	**4 716**
Moins de 12 mois	5	120	8	306	-	-
12 mois	21	502	204	135 194	7	444
13 à 18 mois	10	779	35	2 094	-	-
19 à 23 mois	4	167	28	4 659	-	-
24 mois	76	5 962	459	76 295	11	313
25 à 35 mois	28	6 151	103	36 725	-	-
36 mois	340	48 942	854	159 447	21	2 094
Plus de 36 mois	96	12 866	208	66 358	10	1 865

TABLEAU 4

Durée des négociations de conventions collectives couvrant au moins 200 employés en Ontario et ratifiées en 2000, par secteur

	total		secteur public		secteur privé	
	conv.	*empl.*	*conv.*	*empl.*	*conv.*	*empl.*
TOTAL	**416**	**442 200**	**273**	**332 176**	**143**	**110 024**
1 - 3 mois	146	151 460	51	72 152	95	79 308
4 - 6 mois	155	114 776	125	96 286	30	18 490
7 - 9 mois	56	57 005	45	50 709	11	6 296
10 - 12 mois	33	80 008	26	74 078	7	5 930
13 mois et plus	26	38 951	26	38 951	-	-

	durée moyenne des négociations *mois*
TOTAL	**5.8**
Secteur public	7.0
Secteur privé	3.6

TABLEAU 5

Augmentations négociées pour les principales conventions collectives, comparativement à l'IPC du Canada et de l'Ontario, 1991-2000

	SALAIRES NÉGOCIÉS *(augmentation annuelle moyenne en pourcentage)*			IPC *(augmentation annuelle en pourcentage)*	
année	**tous les secteurs**	**public**	**privé**	**Canada**	**Ontario**
1991	4,9	5,0	4,6	5,6	4,7
1992	2,7	2,6	2,7	1,5	1,0
1993	1,0	0,5	1,9	1,8	1,8
1994	0,4	0,1	1,1	0,2	0,0
1995	1,0	0,2	1,7	2,2	2,5
1996	1,1	0,3	2,2	1,6	1,5
1997	1,2	0,7	2,3	1,6	1,9
1998	1,7	1,3	2,1	0,9	0,9
1999	2,1	1,4	3,1	1,7	1,9
2000	2,6	2,7	2,4	2,7	2,9

TABLEAU 6

Augmentations moyennes annuelles des taux de salaire de base pour les conventions collectives couvrant au moins 200 employés en Ontario et ratifiées en 2000, par secteur

	toutes les conventions %	secteur public %	secteur privé %
TOTAL 2000	**2,6**	**2,7**	**2,4**
Premier trimestre 2000	2,9	2,9	2,7
Deuxième trimestre 2000	2,3	2,2	2,5
Troisième trimestre 2000	2,4	2,8	2,2
Quatrième trimestre 2000	2,9	3,0	2,5

	manufacturier %	Non manufacturier excluant la construction %	construction %
TOTAL 2000	2,9	2,6	2,7
Premier trimestre 2000	2,8	2,9	2,9
Deuxième trimestre 2000	2,9	2,2	2,6
Troisième trimestre 2000	2,7	2,4	2,3
Quatrième trimestre 2000	3,1	2,9	4,3

TABLE 7

Augmentations moyennes annuelles des taux de salaire de base pour les conventions collectives couvrant au moins 200 employés en Ontario et ratifiées en 2000, par industrie

	toutes les conventions			conventions avec prime de vie chère			conventions sans prime de vie chère		
	conv.	*empl.*	%	*conv.*	*empl.*	%	*conv.*	*empl.*	%
TOTAL - TOUTES LES INDUSTRIES	**416**	**442 200**	**2,6**	**45**	**51 129**	**2,3**	**371**	**391 071**	**2,7**
Total - secteur manufacturier	**96**	**47 880**	**2,9**	**36**	**22 380**	**3,0**	**60**	**25 500**	**2,8**
Aliments et boissons	10	5 707	2,2	1	556	2,1	9	5 151	2,2
Caoutchouc et plastiques	6	1 648	3,8	2	680	3,5	4	968	4,1
Cuir	3	1 135	2,8	-	-	-	3	1 135	2,8
Textile	4	1 995	2,8	-	-	-	4	1 995	2,8
Usines de tricot	1	325	1,8	-	-	-	1	325	1,8
Vêtement	2	712	2,5	-	-	-	2	712	2,5
Bois	6	2 367	3,4	-	-	-	6	2 367	3,4
Meubles et accessoires	2	1 176	3,5	-	-	-	2	1 176	3,5
Papier	3	850	1,8	-	-	-	3	850	1,8
Imprimerie et édition	1	320	2,5	1	320	2,5	-	-	-
Première transformation des métaux	8	6 746	2,1	6	6 256	2,1	2	490	1,7
Métaux ouvrés	8	2 753	2,6	5	1 583	2,4	3	1 170	2,9
Machinerie	5	2 166	2,4	2	929	1,8	3	1 237	2,8
Matériel de transport	28	15 928	3,5	15	10 698	3,8	13	5 230	3,0
Produits électriques	6	2 837	2,4	4	1 358	2,5	2	1 479	2,4
Produits chimiques	1	575	3,0	-	-	-	1	575	3,0
Autre	2	640	2,7	-	-	-	2	640	2,7
Total - secteur non manufact. excluant La construction	**314**	**391 810**	**2,6**	**9**	**28 749**	**1,7**	**305**	**363 061**	**2,7**
Mines et carrières	3	3 844	1,8	1	3 374	1,8	2	470	2,2
Transport	12	17 299	2,6	2	2 273	3,0	10	15 026	2,6
Entreposage	1	350	1,2	1	350	1,2	-	-	-
Communications	6	23 666	3,8	-	-	-	6	23 666	3,8
Électricité, gaz et eau	12	22 010	2,8	2	508	2,5	10	21 502	2,8
Commerce de détail	8	37 239	1,8	2	22 000	1,5	6	15 239	2,2
Immobilier et compagnies d'assurance	3	1 502	1,5	-	-	-	3	1 502	1,5
Éducation et services connexes	129	108 368	2,7	-	-	-	129	108 368	2,7
Services de santé et d'aide sociale	87	54 626	3,0	-	-	-	87	54 626	3,0
Services de loisirs	4	1 359	4,0	-	-	-	4	1 359	4,0
Services de gestion	6	5 844	3,5	1	244	4,7	5	5 600	3,5
Services personnels	1	235	3,1	-	-	-	1	235	3,1
Hébergement et services alimentaires	4	1 037	2,7	-	-	-	4	1 037	2,7
Autres services	3	810	2,5	-	-	-	3	810	2,5
Gouvernement fédéral	16	80 228	2,2	-	-	-	16	80 228	2,2
Gouvernement provincial	2	6 733	3,1	-	-	-	2	6 733	3,1
Administration locale	17	26 660	2,6	-	-	-	17	26 660	2,6
Construction	**6**	**2 510**	**2,7**	**-**	**-**	**-**	**6**	**2 510**	**2,7**

TABLEAU 8

Arrêts de travail et jours-personnes perdus, par secteur, 1991 - 2000

année	total			secteur public			secteur privé			industries variées*		
	nombre	*nombre d'empl.*	*nombre de jours-personnes perdus*	*nombre*	*nombre d'empl.*	*nombre de jours-personnes perdus*	*nombre*	*nombre d'empl.*	*nombre de jours-personnes perdus*	*nombre*	*nombre d'empl.*	*nombre de jours-personnes perdus*
1991	153	25 448	453 520	44	15 393	156 070	109	10 055	297 450	-	-	-
1992	121	38 160	577 710	17	4 100	143 190	104	34 060	434 520	-	-	-
1993	81	15 620	371 150	13	2 656	90 320	68	12 964	280 830	-	-	-
1994	130	25 456	488 320	12	2 132	23 610	118	23 324	464 710	-	-	-
1995	136	57 318	476 960	12	11 236	15 380	123	23 082	438 580	1	23 000	23 000
1996	135	216 917	1 914 900	30	53 283	1 176 260	101	33 634	608 640	4	130 000	130 000
1997	113	176 029	1 904 210	24	133 312	1 368 320	88	17 717	510 890	1	25 000	25 000
1998	156	69 411	1 060 990	53	35 011	300 220	101	25 400	751 770	2	9 000	9 000
1999	143	44 980	651 100	48	27 994	218 330	95	16 986	432 770	-	-	-
2000	146	55 267	649 730	36	29 108	243 560	110	26 159	406 170	-	-	-

* Débrayages d'une journée survenant à divers endroits et auxquels participent des travailleurs de diverses industries.

TABLEAU 9

Arrêts de travail en Ontario, 1991 - 2000

année	nombre d'arrêts de travail	nombre d'employés touchés	nombre moyen d'employés par arrêt de travail	nombre de jours-personnes perdus	nombre de jours-personnes perdus, par employé touché	durée moyenne des arrêts de travail (jours de grève)	jours-personnes perdus en % du temps de travail estimé
1991	153	25 448	166	453 520	17,8	43	0,04
1992	121	38 160	315	577 710	15,1	39	0,05
1993	81	15 620	193	371 150	23,8	42	0,03
1994	130	25 456	196	488 320	19,2	34	0,05
1995	136	57 318	421	476 960	8,3	39	0,04
1996	135	216 917	1 607	1 914 900	8,8	39	0,16
1997	113	176 029	1 558	1 904 210	10,8	50	0,16
1998	156	69 411	445	1 060 990	15,3	38	0,09
1999	143	44 980	315	651 100	14,5	39	0,05
2000	146	55 267	379	649 730	11,8	39	0,05